

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja PT Mediatama Anugrah Citra

Nyoman Suardhita¹, Musa Hubeis²

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas BSI Bandung
Jl. Sekolah Internasional No. 1 – 6 Antapani, Bandung
nyoman.nyo@bsi.ac.id

²Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas BSI Bandung
Jl. Sekolah Internasional No. 1 – 6 Antapani, Bandung
info@nusamandiri.ac.id

Abstrak – In this new digital era, growth and development of pay TV is very rapid. With its many new players as well as market penetration is still at large to work on, and then the new players like Nexmedia should be calculated. Nexmedia is a subscription television owned by PT Mediatama Anugrah Citra . With a fairly young age, market penetration and market growth Nexmedia TV subscription is influenced by employees. In addition to the leaders who supervise and provide oversight of the staff and workers in Nexmedia help increase product sales growth. The purpose of this research is to determine whether the role of leaders and employees also can help the performance of Company. The method of research that will be used is simple random sampling by distributing questionnaires to employees. Secondary data from relevant literature, then formulated hypotheses to be tested truth by using purposive sampling technique analysis. The result will be used as an example for company to increase growth. The conclusion of this study is the influence of leadership and employee motivation to the company.

Keywords: TV Subscription, Nexmedia, Confidence, Purchase Decision, multiple regression analysis, leadership, motivation and performance

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang mampu, cakap dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja optimal merupakan modal penting dalam suatu organisasi. Untuk itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kepemimpinan yang baik dan adanya pemimpin yang dijadikan model utama untuk memotivasi SDM. Dengan jumlah SDM yang berlebih, produktifitas pencapaian penjualan tetap tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, bahkan di tahun 2011 ketika pertama kali berdiri, dengan jumlah SDM yang sedikit, pencapaian penjualan bisa melebihi target.

Di dalam setiap perusahaan, keberadaan SDM adalah salah faktor yang sangat penting, dimana karyawan sebagai SDM merupakan ‘Asset’ perusahaan yang dapat membawa suatu perusahaan berkembang atau bahkan gagal bersaing dalam dunia bisnis. Dalam perusahaan yang baru dan tumbuh berkembang dengan pesat, dibutuhkan sumber daya tepat guna dan bisa menjalankan semua pekerjaan diluar dari job desk yang sudah ditetapkan oleh Manajemen melalui Human Resource Development (HRD) Peranan dari pemimpin perusahaan sangat dibutuhkan sebagai jembatan antara pemilik dan pekerja untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja

pegawai agar bisa bersaing di bisnis TV kabel yang penuh persaingan. Role model dari seorang pemimpin juga dibutuhkan dengan cara bekerja leading by example untuk memotivasi kinerja karyawan yang akan berdampak kepada kinerja perusahaan.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan kinerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah, karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan akan selalu kesulitan di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas, apakah pekerjaan yang dikerjakan memiliki dampak positif bagi perusahaan.

Kepimpinan dan juga motivasi yang ditunjukkan oleh para pemimpin sebagai dasar dalam pergerakan kinerja karyawan. Dengan bentuk kepemimpinan yang tegas dan juga motivasi pimpinan yang tidak berubah-ubah akan membuat kinerja karyawan berjalan baik. SDM berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material, sehingga menjadi suatu produk yang dapat diperjualbelikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan, agar SDM bekerja efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan

sumbangan terhadap produktifitas yang merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Deskripsi Teori

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi orang lain seperti yang dilihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh (Sondang), bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut ada tiga macam gaya kepemimpinan yang memengaruhi bawahan, agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter : gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis : gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.
3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas : gaya kepemimpinan yang memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi, jika diminta bawahan.

Menurut (Tanjung), ada empat macam gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, yaitu:

1. Kepemimpinan Demokrasi adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
2. Kepemimpinan Diktator atau Otokrasi adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan

pengikut-pengikutnya untuk mengumpulkan kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala risiko apapun.

3. Kepemimpinan Paternalistik adalah bentuk antara gaya demokrasi dan diktator. Dalam hal ini kehendak pemimpin yang harus berlaku. Namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi.
4. Kepemimpinan Free Rein atau Laissez Faire, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian MSDM kepada bawahannya, hal ini hanya berpegang kepada ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

Setelah mengetahui berbagai gaya dan tipe kepemimpinan, maka pertanyaan yang akan timbul adalah gaya kepemimpinan manakah yang lebih baik ? Untuk menjawab pertanyaan ini memang sulit, karena tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi. Ada kalanya seorang pemimpin akan bergaya otoriter dalam situasi tertentu, walaupun sebenarnya pemimpin bergaya demokratis. Oleh karena itu, dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan tertentu. Hal ini justru akan memperburuk keadaan organisasi yang dipimpinnya, tetapi sebaliknya, harus bersifat fleksibel, yakni menyesuaikan gayanya dengan situasi yang ada, kondisi dan individu dalam organisasinya. Dalam hal ini, setiap gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja dari karyawan.

Gaya Kepemimpinan :

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut memengaruhi perilaku orang lain, atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten, yang ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut (Thoha) kinerja dapat dicapai secara efektif, apabila pemimpin dalam organisasi tersebut mengembangkan suatu gaya kepemimpinan kontigensi. Pendekatan Kontigensi merupakan pendekatan yang menyatakan bahwa teknik manajemen yang paling baik dapat memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi yang bervariasi dalam situasi atau lingkungan berbeda. Pendekatan ini disebut pendekatan

kontigensi/situasional. Fiedler berasumsi dalam teori tersebut bahwa cukup sulit bagi seorang pemimpin untuk mengubah gaya kepemimpinannya karena membuat sukses.

Menurut A Sugihartono dalam jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas karyawan, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran organisasi.

2.1.2. Motivasi Kerja

(Luthan) mengatakan kekuatan motivasi adalah valensi dan harapan. Teori pengharapan berargumentasi bahwa motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu yang berhubungan dengan hubungan usaha-kinerja (expectancy = pengharapan), hubungan kerja-hasil (instrumentalitas = perantara) dan persepsi pentingnya berbagai macam hasil pekerjaan (valence = valensi).

(Robbins) Merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga (3) elemen penting, yaitu usaha, tujuan dan kebutuhan.

(Ermayanti Dwi) dan (Brahmasari), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan memengaruhi pada kinerja organisasi.

2.1.3. Teori Kinerja

(Ermayanti Dwi) dan (Brahmasari) Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, yaitu perilaku anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi, khususnya motivasi akan memengaruhi kinerja organisasi. (Ruky.) Kinerja adalah : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-

fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

(Simanjuntak), Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari berbagai pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya memengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wursanto) Teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

2.2. Penelitian Yang Relevan

Menurut (Imam) “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Presiden Republik Indonesia”

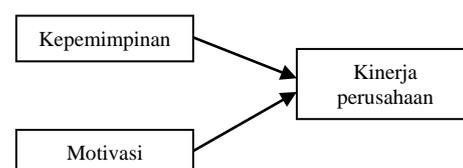
Peran kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi kuat dan nyata. Hal tersebut menunjukkan kepemimpinan di Sekretariat Wakil Presiden RI memberi dukungan terhadap kinerja pegawai yang meliputi kemampuan pengarahan pekerjaan, pengambilan keputusan dan pendelegasian pekerjaan.

(Hendra.) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh-NAD”

Berdasarkan penelitian ditemukan adanya pengaruh secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan kepala dinas dan motivasi berprestasi pegawai terhadap kinerja pegawai dinas tergolong kuat (70,5%) dan sisanya (29,5%) ditentukan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh kepala Dinas dan perubahan motivasi berprestasi dari pegawai memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai dalam mencapai tujuan Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh –NAD.

2.3. Model Analisis Dan Hipotesis

2.3.1. Model Analisis



Sumber : Olah Data Primer

Gambar 1 Kerangka Berpikir

2.3.2. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka berpikir dan hasil penelitian pihak lain yang menunjang, peneliti menduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian hipotesis penelitian adalah:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan
2. Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
3. Gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja Karyawan secara bersama-sama memengaruhi kinerja Perusahaan.

2.4. Tempat dan Waktu Penelitian

2.4.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mediatama Anugrah Citra yang beralamat di SCTV Tower – Senayan City 15th Floor. Jl. Asia Afrika Lot 19, Jakarta 10270, Indonesia. PT Nexmedia merupakan salah satu anak perusahaan dari EMTEK GRUP, pemilik SCTV, INDOSIAR dan O- channel ,PT Mediatama Anugrah Citra dengan produknya-NEXMEDIA bergerak di bidang televisi berbayar atau PAY TV. Keberadaan Nexmedia yang di siapkan oleh EMTEK Grup ini untuk menjawab tantangan pemerintah yang akan menghapuskan tayangan analog dan merubahnya ke bentuk digital di tahun 2017 mendatang. Persaingan di dunia televisi digital semakin ketat dengan timbulnya pemain baru dan semakin mapannya pemain lama, diantaranya adalah Indovision, Telkomvision, viva Sky, K vision, orange TV, Big TV dan masih banyak lagi.

2.4.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2014

2.5. Metode Penelitian

Regresi Linier berganda Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (Kepemimpinan, motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja Perusahaan). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

2.5.1. Desain Penelitian

Penelitian ini akan memakai sampel yang diperoleh dengan teknik Simple Random Sampling dan diproses dengan teknik analisa jalur dan bersifat non experiment tanpa adanya intervensi, maupun perlakuan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari sejumlah karyawan yang dipilih melalui proses Simple Random Sampling. Data sekunder berupa literatur yang relevan, kemudian diformulasikan hipotesis-hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Penelitian akan dilakukan dengan kuesioner yang kepada karyawan perusahaan. Hasil kuesioner tersebut diproses dengan Statistical Package For Social Science (SPSS) untuk menentukan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2.5.2. Bentuk Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, dengan menggunakan data terukur untuk mengambil suatu kesimpulan.

Desain penelitian merupakan rancangan umum dari sebuah penelitian melibatkan variabel – variabel berikut:

1. Struktur 1 Variabel independen : Kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan
2. Struktur 2 Variabel independen : Motivasi pemimpin terhadap variabel dependen kinerja karyawan

2.5.3. Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono.) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah PT Mediatama Anugrah Citra sebanyak 250 orang Sampel

Sampel menurut (Sugiyono.) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari populasi yang telah ditentukan, maka untuk mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna, bila populasi yang diteliti berjumlah besar, maka sampel yang digunakan harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk itu setiap subyek dalam populasi mempunyai peluang sama untuk menjadi sampel.

Peneliti menggunakan purposive sampling, dimana sampel diambil dari karyawan secara sengaja atau sudah ditentukan. Sampel akan dilakukan kepada

karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari dua tahun, dengan pertimbangan karyawan sudah memahami lingkungan kerja perusahaan tersebut. Hal ini dibutuhkan, agar dalam sebuah populasi tersebut, dimana semua pegawai memiliki kesempatan sama untuk dipilih

Peneliti menetapkan jumlah sampel 70 orang (n= 70) atau 25% dari jumlah populasi. Semua pegawai atau semua populasi, nama-namanya dimasukkan ke dalam sebuah kotak diaduk dengan rapih dan diambil acak 70 nama, sehingga jumlah pegawai 235 orang memiliki kesempatan sama untuk diambil sebagai sampel.

2.6. Proses Pengumpulan Data

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat untuk semua variabel, dengan memperhatikan hal berikut :

a. Variabel terikat (*Dependent variabel*) Kinerja Perusahaan

1) Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu, dengan mengacu pada standar yang ditetapkan.

Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai, dilakukan penilaian kinerja.

2) Definisi Operasional

Definisi operasional kinerja PT Mediatama Anugrah Citra adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria pada periode yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan disepakati bersama. Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang di tetapkan. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai, maka dilakukan penilaian kinerja, dengan dimensi berikut :

1. Uraian tugas yang jelas
2. Kualitas kerja yang dapat diukur
3. Kuantitas

b. Variabel Bebas (*Independen Variable*) Pengaruh kepemimpinan

1) Definisi Konseptual

Pengaruh kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk menunjukkan profesionalisme dalam melakukan pekerjaan. Sikap pengaruh kepemimpinan yang memberikan contoh baik kepada pegawai akan ditiru oleh pegawai perusahaan tersebut.

2) Definisi Operasional

Pengaruh kepemimpinan PT Mediatama Anugrah Citra adalah memberikan contoh terbaik agar meningkatkan penjualan produknya disemua lini channel penjualan yang dimiliki. Dengan adanya pengaruh Kepemimpinan akan membentuk kinerja yang baik bagi pegawai.

c. Variabel Bebas (*Independent Variable*) Motivasi karyawan

1) Definisi Konseptual

Motivasi karyawan pada PT Mediatama Anugrah Citra adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan sikap yang menunjang pekerjaan dengan harapan hasil maksimal dan akan memberikan kontribusi baik untuk perusahaan

2) Definisi Operasional

Motivasi karyawan pada PT Mediatama Anugrah Citra adalah memberikan semangat dan juga contoh secara profesional guna mencapai target, baik dalam pekerjaan sales dan non sales, agar setiap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Responden

Responden yang dipilih dalam penelitian ini, meliputi jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden, Divisi responden, lamanya responden yang bekerja di Nexmedia. Responden berjumlah 250 orang yang merupakan pegawai Nexmedia yang sudah mulai bekerja dan bergabung di Nexmedia sejak tahun 2012, sejak awal Nexmedia berdiri.

Profil karakteristik responden terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan. Penyebaran kuesioner sesuai dengan karakteristik demografi hasilnya adalah, dari jumlah 250 responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 125 orang atau sebesar 50% dan wanita sebanyak 125 orang atau 50 %

Demografi responden berdasarkan Usia

Tabel 1. Demografi responden

No	Usia Responden (tahun)	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	< 20	35	14
2.	>20 – 30	124	50
3.	>30 – 40	78	31
4.	> 40 – 50	10	4
5	> 50	3	1
	Total	250	100

Dari Tabel 1 diketahui responden usia 21 – 30 tahun 124 orang atau 50 %, dan responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 3 orang atau 1%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah mereka yang berusia 21-30 tahun.

Demografi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 2. Demografi responden berdasarkan pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Banyaknya Responden	Persentase (%)
1.	SMA	10	8 %
2.	S1	220	88 %
3.	S2	20	4 %
4	S3	-	
	Total	250	100 %

Sumber : Olah Data Primer

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah pada tingkat pendidikan sarjana (S1) dengan jumlah responden 220 orang, urutan kedua tingkat Sarjana (S2) 20 orang, responden dengan jumlah 10 orang berpendidikan SMA, Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana (S1).

3.2. Uji Validitas dan Realibilitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang ingin diukur. Syarat yang harus dipenuhi adalah korelasinya (nilai r) harus positif (bisa dilihat pada corrected item –total correlation Pada SPSS Versi 20.0), nilai r (koefisien korelasi) hitung harus > r tabel. Dengan 250 responden, dicari r tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data n = 250, df = n-2 , df = 250-2 = 248 , maka didapat r tabel = 0,279 , korelasi yang digunakan dalam pengujian validitas instrument adalah metode corrected item –total correlation menggunakan program SPSS release 20.0 for windows.

3.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan

variabel dependen (terikat). Dalam hipotesis penelitian ini, diduga bahwa seluruh variabel Gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja karyawan (X2) secara serempak mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil pengujian hipotesis F dapat dilihat pada tabel berikut ini

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja perusahaan (Y) 0,480 korelasi sebesar 0,480 artinya hubungan antara Gaya kepemimpinan (X1) dengan motivasi kerja karyawan bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika gaya kepemimpinan tinggi maka peningkatan motivasi kerja karyawan juga tinggi.

Rasa Motivasi Kerja karyawan (X2) Untuk variabel Motivasi kerja karyawan (X2) memiliki nilai signifikansi 0,00. Nilai Sig t < 5 % (0,000 < 0,05). Dengan demikian pengujian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dengan kinerja perusahaan.

3.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu jenis perusahaan di bidang Televisi berlangganan
2. Penelitian ini tidak memperhatikan variabel-variabel lain yang juga berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Perusahaan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan dengan arah hubungan positif atau sifat hubungan searah.
2. Motivasi Kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan.
3. Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

REFERENSI

Arep dan Tanjung. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo, 2003.

- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu. "Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya." *urnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang* (2001).
- Hendra., Siregar Permana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh – NAD,." *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh – NAD*, (2010).
- Imam, Sucahyo. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi pada pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Presiden Republik Indonesia." *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi pada pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Presiden Republik Indonesia* (2010).
- Luthan, F. *Organizational Behavior (10th ed) (terjemahan)*. Jakarta: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2015.
- Mulyad, Rivai dan. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada., 2011.
- Obbins, Stephen P. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA, 2003.
- P, Siagian Sondang. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2003.
- "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi,." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (2008): Vol.10, No.2, September 2008: 124-135.
- Ruky., Ahmad. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama., 2002.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 20017.
- Thoha, Miftah., *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*., Jakarta: RajaGrafindo Persada, Jakarta., 2001.