

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta merupakan perusahaan yang mengolah bahan baku benang menjadi kain mentah atau kain yang biasa disebut dengan kain *grey* yang kemudian dilanjutkan dengan proses produksi lagi hingga menjadi produk yang memiliki nilai ekonomis lebih tinggi yakni kain bercorak atau yang lebih dikenal dengan sebutan kain batik *printing*. PT. Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta didirikan pada tanggal 23 Mei 1975 berbentuk badan usaha CV (*Commanditer Vennonschap*) dengan nama CV. Iskandartex berdasar akta perusahaan no. 98 tanggal 23 Mei 1975. CV. Iskandartex ini memulai produksinya satu tahun setelah berdiri yaitu pada tahun 1976. Pada awal berdirinya, perusahaan bermodalkan 25 unit mesin tenun hingga pada tahun 1977 bertambah menjadi 77 unit. Produksi perusahaan terus berjalan, hal ini dibuktikan pada tahun 1980 perusahaan mendatangkan mesin kanji yang fungsinya untuk mengeringkan kain secara otomatis langsung dari Taiwan. Pada tahun yang sama perusahaan juga memperluas bangunan dan menambah mesin tenun hingga 300 unit. Karena permintaan selalu meningkat, maka perusahaan perlu menambah kapasitas produksi. Oleh karena itu guna kelancaran produksi perusahaan menambah mesin hingga keseluruhan pada akhir tahun 1993 mencapai 514 unit.

Adapun tujuan didirikannya perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh keuntungan bagi perusahaan, karyawan dan konsumen
2. Membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat, khususnya bagi masyarakat sekitar lokasi perusahaan dan masyarakat sekitar perusahaan dan masyarakat pada umumnya.
3. Meningkatkan produksi dalam rangka memenuhi kebutuhan dalam negeri, terutama kabutuhan kain grey

B. Diskripsi Data

Diskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, daerah asal dan pengeluaran responden berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah diedarkan. Secara lebih rinci distribusi responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	15	37,5
Wanita	25	62,5
Total	40	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 25 orang (62,5%) dan laki-laki sebanyak 15 (37,5%).

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan batasan umur responden dalam hal ini. Adapun keadaan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 25 tahun	12	30
26 – 35 tahun	19	47,5
≥ 36 tahun	9	22,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel IV.2 diketahui responden sebagian besar berusia antara usia 26-35 tahun sebanyak 19 orang atau 47,5%, karyawan berusia < 25 tahun sebanyak 12 orang atau 30% dan karyawan berusia ≥ 36 tahun sebanyak 9 orang atau 22,50%.

3. Tingkat Pendidikan

Karakteristik jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	25	62,5
Diploma	10	25
S1	5	12,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 25 responden atau 62,5% merupakan tamatan SMA, sebanyak 10 responden atau 25% karyawan yang lulus Diploma dan sebanyak 5 responden atau 12,5% karyawan yang lulus S1.

4. Lama Bekerja

Karakteristik lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 tahun	5	12,5
5 – 10 tahun	13	32,5
> 10 tahun	22	55
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas lama karyawan bekerja selama > 10 tahun sebanyak 22 responden atau 55%, sebanyak 13 responden atau 32,5% merupakan lama bekerja 5-10 tahun, sedangkan sebanyak 5 responden atau 12,5% karyawan yang bekerja < 5 tahun.

C. Analisis Data dan Pembahasannya

1. Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 40 karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor yang akan diukur adalah atribut yang meliputi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan. Hasil validitas dan reliabilitas adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah menghitung nilai korelasi antara setiap item pernyataan dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (r_{hitung}).

Hasil analisis validitas menggunakan komputer yaitu program SPSS versi 21.00 ditunjukkan dengan membandingkan r_{hitung} dengan t_{tabel} . Sedangkan nilai dari r_{hitung} dapat dilihat dalam *Corrected Item Total Correlation* pada program SPSS versi 21.00. Pengambilan keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah valid.

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Rangkuman validitas instrumen untuk variabel Gaya Kepemimpinan
(X₁)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
GK 1	0,875	0,304	Valid
GK 2	0,625	0,304	Valid
GK 3	0,678	0,304	Valid
GK 4	0,895	0,304	Valid
GK 5	0,932	0,304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
MK 1	0,672	0,304	Valid
MK 2	0,720	0,304	Valid
MK 3	0,586	0,304	Valid
MK 4	0,798	0,304	Valid
MK 5	0,666	0,304	Valid
MK 6	0,798	0,304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel IV.6 pertanyaan tentang variabel Motivasi Kerja (X₂) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.7
Rangkuman Validitas Instrumen Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK 1	0,755	0,304	Valid
KK 2	0,754	0,304	Valid
KK 3	0,808	0,304	Valid
KK 4	0,887	0,304	Valid
KK 5	0,744	0,304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel IV.7 pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian pada validitas atas variabel-variabel tersebut (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan), maka dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada program SPSS versi 21.00 dan ditunjukkan oleh besarnya nilai *alpha* (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai alfa cronbach $> 0,6$ maka butir atau variabel yang diteliti adalah reliabel. Berikut ini rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV.8
Hasil Reliabilitas

Variabel	r_{α}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,858	0,60	Realibel
Motivasi Kerja (X_2)	0,777	0,60	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel IV.8 menunjukkan bahwa semua variabel baik Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach $> 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance* (probabilitas) dengan taraf signifikansi.

Kriteria pengukuran sebagai berikut:

- 1) Nilai *Asymptotic Significance* (probalitas) $>$ taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi normal.
- 2) Nilai *Asymptotic Significance* (probalitas) $<$ taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi tidak normal.

Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel IV.9
Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,793	0,556	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2016

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 0,556 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV.10
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,659	1,518	10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Motivasi Kerja	0,659	1,518	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pangamatan lain bersifat tetap. Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.
- 2) Nilai probabilitas $< 0,05$ berarti terkena heteroskedastisitas.

Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,947	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,05	0,571	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas $> 0,5$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien regresi partial

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.12
Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	7,098
Gaya Kepemimpinan	0,407
Motivasi Kerja	0,245

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 7,098 + 0,407 X_1 + 0,130 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) $a =$ Konstanta sebesar 7,098 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile akan positif.
- 2) $b_1 =$ 0,407, koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,407 yang berarti apabila Motivasi Kerja (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan Gaya Kepemimpinan yang tegas dan wibawa sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.
- 3) $b_2 =$ 0,245, koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,245 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) konstan, maka dengan adanya peningkatan Motivasi Kerja yang meningkat serta aman sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.

b. Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13
Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	4,667	2,026	0,000	ada pengaruh individu
Motivasi Kerja	2,279	2,026	0,036	ada pengaruh individu

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

1) Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

b) *Level of significant* = 0,05

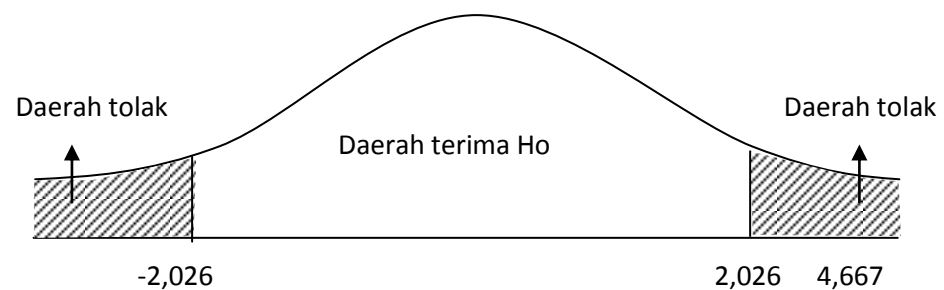
c) Nilai t tabel = $t_{\alpha/2; (n-k-1)}$
 $= t_{0,025; 40 - 3 - 1}$
 $= 2,026$

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 4,667.



e) Kesimpulan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 4,667 > t_{tabel} = 2,026$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Texstle” terbukti kebenarannya.

2) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b) *Level of significant* = 0,05

c) Nilai t tabel

$$= t_{\alpha/2; (n-k-1)}$$

$$= t_{0,025; 40 - 3 - 1}$$

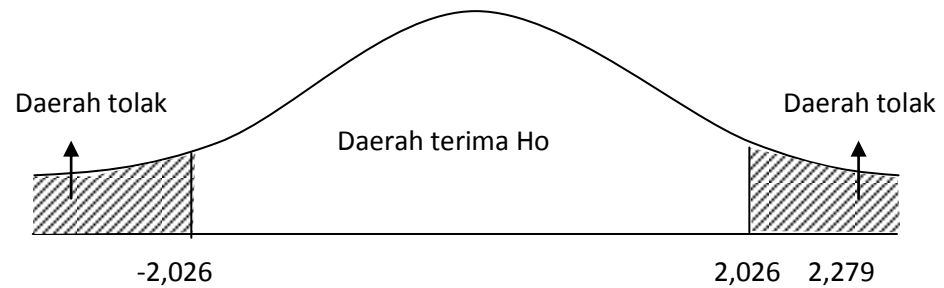
$$= -2,026$$

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 2,279.



e) Kesimpulan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,279 > t_{tabel} = 2,026$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textstle” terbukti kebenarannya.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.14
Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
19,640	3,252	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Pengujian ini telah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

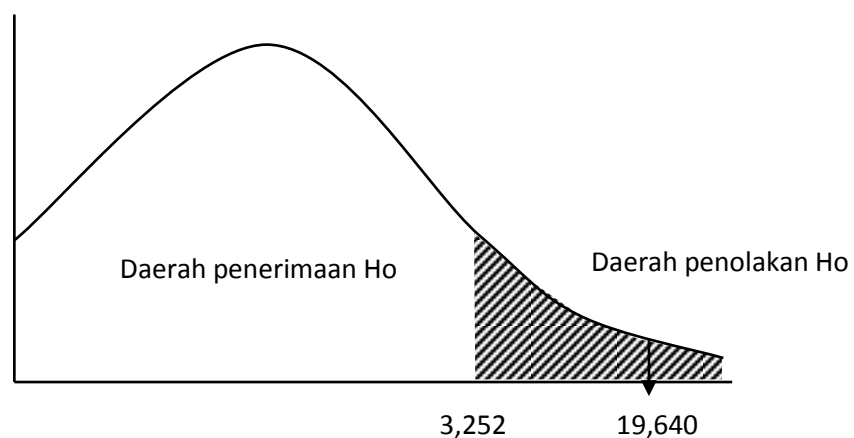
Kriteria pengujian:

Nilai F_{hitung} diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1 (3 - 1) = 2$ dan df penyebut $n - k - 1 (40 - 3 - 1) = 37$, sehingga F_{tabel} bernilai 3,252 maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Daerah penerimaan dan penolakan H_0 ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,640, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga kedua

variabel Diduga secara bersama sama berpengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Texstil. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga secara bersama sama berpengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya

d. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,718	0,515	Persentase pengaruh 51,5%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,515, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile sebesar 51,5% dan 48,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

D. Pembahasan

1. Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan karyawan

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparmi (2010) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-

pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Gaya kepemimpinan pimpinan PT. Iskandar Indah Printing Textile demokratis dan menerima saran dari karyawan yang bersifat membangun. Gaya kepemimpinan yang cakap dan demokratis membantu dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile.

2. Pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparmi

(2010) dan Muihmainah, (2008) yang menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan pemberian dorongan dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan kantor, dan proses kerja di kantor. Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin

karyawan untuk bekerja. . Semakin Motivasi Kerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan kerja. Motivasi kerja yang diberikan PT. Iskandar Indah Printing Textile kepada karyawan berupa penghargaan sangat membantu terhadap peningkatan kinerja karyawan kerja.