**JURNAL**

# PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN, MOTIVASI INTRINSIK, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES BERSAMA YATFUARI (SBY) GRESIK-SURABAYA

***The Influence of Leadership Style, Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance in PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya***

**Oleh:**

**MOH. SULISTIO IRAWAN**

**12.1.02.02.0373**

**Dibimbing oleh :**

**1. Dr. H. Samari., M.M.**

**2. Basthoumi Muslih., S.Pd. M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**TAHUN 2017**

# SURAT PERNYATAAN
# ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

**Yang bertanda tangan di bawah ini:**

| | |
|---|---|
| Nama Lengkap | : MOH. SULISTIO IRAWAN |
| NPM | : 12.1.02.02.0373 |
| Telepun/HP | : +6282131082009 |
| Alamat Surel (Email) | : sulistioirawan23@gmail.com |
| Judul Artikel | : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya. |
| Fakultas – Program Studi | : EKONOMI/ MANAJEMEN |
| Nama Perguruan Tinggi | : Universitas Nusantara PGRI Kota Kediri |
| Alamat Perguruan Tinggi | : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kota Kediri |

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| Mengetahui | | Kediri, 14 Agustus 2017 |
|---|---|---|
| Pembimbing I | Pembimbing II | Penulis, |
| Dr. H. Samari., M.M.<br>NIDN. 0712026201 | Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M<br>NIDN. 0701018607 | Moh. Sulistio Irawan<br>12.1.02.02.0373 |

# PENGARUH GAYA KEPEMIPINAN, MOTIVASI INTRINSIK, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES BERSAMA YATFUARI (SBY) GRESIK-SURABAYA

Moh. Sulistio Irawan
12.1.02.02.0373
Ekonomi - Manajemen
sulistioirawan23@gmail.com

Dosen Pembimbing 1 : Dr. H. Samari., M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kinerja karyawan, mengelola serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Agar perusahaan dapat mencapai kinerja seperti yang diharapkan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya. (2) Pengaruh yang signifikan dari motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya. (3) Pengaruh yang signifikan dari motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya. (4) Pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan, motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya. (2) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya. (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya. (4) Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik**

## I. LATAR BELAKANG

Kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan mahluk sosial yang cenderung selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak jelas saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam sebuah perusahaan tempat dimana dia bekerja. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai suatu kinerja yang baik.

Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang memperkerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan, pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Umam (2010:186) mengatakan bahwa kinerja sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2009) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hadari (2008) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan

oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Manulang (2010:141), Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan mengambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Rivai (2014:42) Gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpian ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sering kali menjadi hambatan bagi karyawannya dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan Pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Wujud dari kepemimpinan antar alain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut.

Faktor selain gaya kepemimpinan, motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh

Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksismal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik Porter dan Lawler (dalam Gagne dan Deci, 2005). Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi, 2005). Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi

yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2008).

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Bersama Yatfuari (SBY) Gresik-Surabaya".**

## II. METODE

### Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sumadi Suryabrata dalam buku Sugiyono (2012:83) metode penelitian kuantitatif adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagi landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian ini merupakan penelitian survey dimana penelitian terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data dengan cara observasi dan kuesioner. Tujuan penelitian merupakan penelitian terapan sebab hasil penelitiannya harus segera dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja, baik untuk para perusahaan, pimpinan maupun para karyawan pada PT. Sukses Bersama Yatfuari Gresik-Surabaya.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:80), wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari Gresik-Surabaya yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012:81). Mengingat jumlah populasi yang tersedia dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini mengambil semua karyawan menjadi responden. Hal ini dipertegas dengan pendapat Arikunto, (2002: 120) yang menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian

populasi. Dalam penelitian ini proses pengambilan data menggunakan instrumen yang di susun dari teorinya, dan metode yang digunakan adalah metode sensus, karena dalam penelitian ini jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebesar 30 orang.

**Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara wawancara, angket, observasi, dokumentasi.

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas berdasarkan kuesioner/ angket yang disebar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel**
**Hasil Uji Validitas**

| No | Variabel/Indikator | Sig. (5%) | r Hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Gaya Kepemimpinan (X1) | | | |
| 1 | X1.1 | 0,05 | 0,596 | 0,349 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,05 | 0,415 | 0,349 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,05 | 0,398 | 0,349 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,05 | 0,715 | 0,349 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,05 | 0,547 | 0,349 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,05 | 0,609 | 0,349 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,05 | 0,798 | 0,349 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,05 | 0,648 | 0,349 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0,05 | 0,798 | 0,349 | Valid |
| 10 | X1.10 | 0,05 | 0,791 | 0,349 | Valid |
| | | Motivasi Intrinsik (X2) | | | |
| 1 | X2.1 | 0,05 | 0,629 | 0,349 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,05 | 0,664 | 0,349 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,05 | 0,654 | 0,349 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,05 | 0,802 | 0,349 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,05 | 0,764 | 0,349 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,05 | 0,671 | 0,349 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,05 | 0,869 | 0,349 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0,05 | 0,695 | 0,349 | Valid |
| | | Motivasi Ekstrinsik (X3) | | | |
| 1 | X3.1 | 0,05 | 0,434 | 0,349 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0,05 | 0,520 | 0,349 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0,05 | 0,789 | 0,349 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0,05 | 0,844 | 0,349 | Valid |
| 5 | X3.5 | 0,05 | 0,838 | 0,349 | Valid |
| 6 | X3.6 | 0,05 | 0,820 | 0,349 | Valid |
| 7 | X3.7 | 0,05 | 0,865 | 0,349 | Valid |
| 8 | X3.8 | 0,05 | 0,427 | 0,349 | Valid |
| | | Kinerja karyawan (Y) | | | |
| 1 | Y.1 | 0,05 | 0,762 | 0,349 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0,05 | 0,782 | 0,349 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0,05 | 0,874 | 0,349 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0,05 | 0,645 | 0,349 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0,05 | 0,913 | 0,349 | Valid |
| 6 | Y.6 | 0,05 | 0,888 | 0,349 | Valid |
| 7 | Y.7 | 0,05 | 0,857 | 0,349 | Valid |
| 8 | Y.8 | 0,05 | 0,858 | 0,349 | Valid |

Dari hasil uji validitas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai hitung lebih besar dari r tabel.

**Tabel**
**Hasil Uji Reliabilitas**

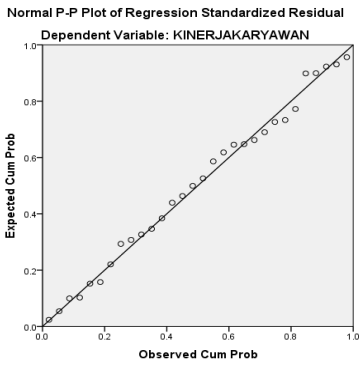
| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Hasil Uji | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,60 | 0,832 | Reliabel |
| Motivasi Intrinsik (X2) | 0,60 | 0,866 | Reliabel |
| Motivasi Ekstrinsik (X3) | 0,60 | 0,794 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,60 | 0,927 | Reliabel |

Dari hasil uji validitas dapat dilihat menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai Cronbach Alpha (>) 0,6.

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.




**Gambar Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Bila nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel**
**Hasil Uji Multikolinieritas**

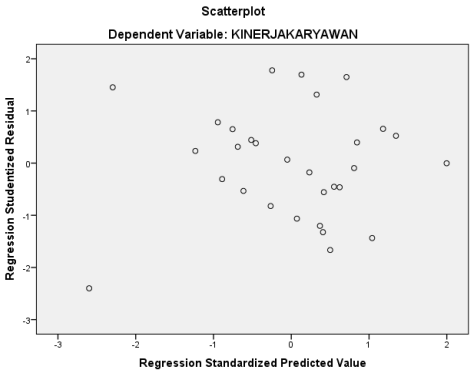
| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Gaya kepemimpinan | .997 | 1.003 |
| | Motivasi intrinsik | .999 | 1.001 |
| | Motivasi ekstrinsik | .996 | 1.004 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsikmemiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,997 ; 0,999 ; 0,996 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,003 ; 1,001 ; 1,004 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas:




**Gambar Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Uji Autokolerasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Berikut ini tabel Uji Autokolerasi yang dihasilan dalam penelitian:

**Tabel**
**Hasil Uji Autokerelasi**

| Model | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|
| 1 | 4.007 | 2.175 |

*Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah*

Menurut Ghozali (2011:111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 2,175 dan kurang dari 4 – 1,650 (4-du) = 2,350 atau dapat dilihat pada Tabel 4.9 yang menunjukkan du <d < 4 – du atau 1,650<2,265<2,350, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan ($X_1$), motivasi intrinsik ($X_2$), motivasi ekstrinsik ($X_3$) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel**
**Analisis linear berganda**

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -4.080 | 8.905 | | -.458 | .651 |
| | Gaya kepemimpinan | .439 | .188 | .357 | 2.334 | .028 |
| | Motivasi intrinsik | .452 | .185 | .374 | 2.446 | .022 |
| | Motivasi ekstrinsik | .324 | .143 | .346 | 2.261 | .032 |

*Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = -4{,}080 + 0{,}439\ X_1 + 0{,}452\ X_2 + 0{,}324\ X_3$$

1. Konstanta = -4,080

   Jika variabel gaya kepemimpinan ($X_1$), motivasi intrinsik ($X_2$), dan motivasi ekstrinsik ($X_3$)= 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi -4,080 satuan.

2. Koefisien $X_1$ = 0,439

   Setiap penambahan 1 satuan variabel ada gaya kepemimpinan($X_1$), dengan asumsi motivasi intrinsik ($X_2$), dan motivasi ekstrinsik ($X_3$) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,439.

3. Koefisien $X_2$ = 0,452

   Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi intrinsik ($X_2$), dengan asumsi gaya kepemimpinan($X_1$), dan motivasi ekstrinsik ($X_3$)tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,452 satuan.

4. Koefisien $X_3$ = 0,324

   Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi ekstrinsik ($X_3$), dengan asumsi gaya kepemimpinan($X_1$), dan motivasi intrinsik ($X_2$)tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,324 satuan.

**Analisis Koefisien determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk melihat besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dapat diketahui seberapa baik model persamaan regresi yang digunakan. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilan dalam penelitian:

**Tabel**
**Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|---|---|---|---|
| 1 | .628[a] | .394 | .324 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi ekstrinsik, Gaya kepemimpinan, Motivasi intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diperoleh nilai *Adjusted* $R^2$ sebesar 0,324. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan

motivasi ekstrinsik dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 32,4% dan sisanya yaitu 67,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Uji t**

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel secara parsial atau individual terhadap variabel terikat.

**Tabel**
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -4.080 | 8.905 | | -.458 | .651 |
| | Gaya kepemimpinan | .439 | .188 | .357 | 2.334 | .028 |
| | Motivasi intrinsik | .452 | .185 | .374 | 2.446 | .022 |
| | Motivasi ekstrinsik | .324 | .143 | .346 | 2.261 | .032 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
*Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa:

a) Gaya kepemimpinan (X1): Nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel gaya kepemimpinan < 0,05 yang berarti $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Motivas Intrinsik (X2): Nilai signifikan variable motivasi intrinsik adalah 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi intrinsik < 0,05 yang berarti $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Motivas Ekstrinsik (X3) : nilai signifikan variabelmotivasi ekstrinsikadalah 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi ekstrinsik<0,05 yang berarti $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah motivasi ekstrinsikberpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Uji F**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk menarik simultan terhadap variabel dependen (Y) adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

**Tabel**
**Hasil Uji F**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 271.263 | 3 | 90.421 | 5.632 | .004[b] |
| | Residual | 417.437 | 26 | 16.055 | | |
| | Total | 688.700 | 29 | | | |

*Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel diatas , dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung}$ > $F_{tabel}$ diperoleh nilai signifikan adalah 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik < 0,05 yang berarti $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## IV. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t=2.334, dimana nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah 0,028 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis $H_a$ diterima.

### 2. Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Kinerja karyawan

Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t=2.446, dimana nilai signifikan variabel motivasi intrinsik adalah 0,022 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis $H_a$ diterima.

### 3. Pengaruh Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t=2.261, dimana nilai signifikan variabel motivasi eksterinsik adalah 0,032< 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis $H_a$ diterima.

4. **Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi intrinsik, dan Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsikterhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,004 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* $R^2$ sebesar 0,324 yang berarti bahwa 32,4% kinerja karyawandapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 67,6%.

**Simpulan**

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari.
2. Motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari.
3. Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Bersama Yatfuari.

**Daftar Pustaka**

Abdulrachman, dkk. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Penelitian.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Arikunto, S. 2014. *Prosedur penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.

Darsono, Max. 2000. *Belajar dan Pembelajaran.* Semarang: IKIP Press

Dharma, A. 2004. *Manajemen Supervisi.* Jakarta: Rajawali Pers.

Dimyati, A. dan Mudjiono 2006. *Belajar dan Pembelajaran.* Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS (4th ed.).* Semarang: Badan Penerbit Un-Dip.

Gunarsa, S. 2004. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja.* Jakarta: Gunung Mulia

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2011._____ _____. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2012._____ _____. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi (10th ed.).* Yogyakarta: ANDI

_____. 2011. *Organization Behavior.* New York: The McGrow-Hill, Inc.

Mangkunegara, A. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdaya Karya.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdaya Karya.

Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: UGM Press.

Maslow, A. 2002. *Ser i Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai).* Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.

Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif.* Yogyakarta: UGM Press.

Nawawi, H. 2005. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.* Yogyakarta: UGM Press.

RIvai, V dan Basri, A. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing*

*Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

RIvai, V dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. Dan Judge, Timothy. A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi : Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Jakarta : Prehallindo.

Roscahyo, Agung. 2013. *Pengarh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*. *Jurnal Il dan Riset Manajemen Vol. 2 No.12.*

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Pt. Refika Aditama.

Siagian, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, D. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2009. *Sumber Daya Manusia* Kencana. Jakarta.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Velinda, Brigitta Vina. 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Jateng dan DIY.*