

## Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling

Aris Susanto, Atikha Sidhi Cahyana

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

E-mail address: [arisendra14sep02@gmail.com](mailto:arisendra14sep02@gmail.com) ; [atikhasidhi@umsida.ac.id](mailto:atikhasidhi@umsida.ac.id)

Diterima : 10 Oktober 2016; Disetujui : 15 Januari 2017

### ABSTRAK

PT. Santos Premium Krimer adalah perusahaan besar di daerah Sidoarjo, perusahaan makanan dan salah satu penghasil krimer terbesar di Sidoarjo, dengan proses menggunakan mesin berteknologi. Sehingga di perlukannya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta wawasan ilmu untuk menjalankan mesin. Penunjang jenjang karir PT.Santos Premium Krimer salah satu persyaratan utamanya adalah pendidikan, Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya di tingkatan asisten untuk melanjutkan kembali pendidikannya dari SMK ke pendidikan yang lebih tinggi sebagai salah satu syarat utama apabila nantinya ada promosi karyawan. Sehingga dengan adanya jenjang karir di PT. Santos Premium Krimer, memotivasi karyawan untuk berkuliah. PT. Santos Premium Krimer terdiri dari beberapa departemen di antaranya departemen produksi, dimana di setiap bagian tersebut di kepalai dengan orang yang berbeda dan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Termasuk respon terhadap karyawan di dalam departemenya yang berkuliah. Penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Santos Premium Krimer yang sedang berkuliah dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*). Memperoleh hasil bahwa Motivasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.Santos Premium Krimer yang sedang berkuliah. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.Santos Premium Krimer yang sedang berkuliah. Gaya kepemimpinan yang baik untuk pimpinan yang ada di PT.Santos Premium Krimer adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan bekerja sama yang serasi

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja

### ABSTRACT

*PT. Santos Premium Creamer is a great company in the area of Sidoarjo, food companies and one of the largest producers of creamer in Sidoarjo, the process of using tech machines. Soit needs human resourcehas the ability as well asinsight into the science of running machines. Supporting career PT.Santos Premium Creamer is one of the main requirements of education, the Company provides the opportunity for employees at the level of assistant to resume his education from vocational to higher education as one of the main requirements if later there is promotion of employees. So with the career path in PT. Santos Premium Creamer, motivate employees to college. PT. Santos Premium Creamer consists of several departments of which the production department, where in every part of the patriarch with different people and have different leadership styles as well. Included response to the employees in the department who enrolled. This study was to determine whether the motivation and leadership style affect the achievement of employees of PT. Santos Premium Creamer is currently studying by using SEM (Structural Equation Modelling). Obtaining results that affect the achievement of employee motivation PT.Santos Premium Creamer is currently studying. Leadership style has no effect on employee performance PT.Santos Premium Creamer is currently studying. Good leadership style for leadership in PT.Santos Premium Creamer is a style of leadership that has the ability to work closely matching*

Keywords: Motivation, Leadership Styles, Job Performanc

*Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling / (Aris Susanto., Atikha Sidhi Cahyana)*

Peer reviewed under responsibility of Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

© 2017 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. All right reserved. This is an open access article under the CC BY licence (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

PT. Santos Premium Krimer adalah perusahaan besar di daerah Sidoarjo, perusahaan makanan dan salah satu penghasil krimer terbesar di Sidoarjo, dengan proses menggunakan mesin berteknologi. Sehingga di perlukannya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta wawasan ilmu untuk menjalankan mesin. Penunjang jenjang karir PT.Santos Premium Krimer salah satu persyaratan utamanya adalah pendidikan, Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya di tingkatan asisten untuk melanjutkan kembali pendidikannya dari SMK ke pendidikan yang lebih tinggi sebagai salah satu syarat utama apabila nantinya ada promosi karyawan. Sehingga dengan adanya jenjang karir di PT. Santos Premium Krimer, memotivasi karyawan untuk berkuliah. PT. Santos Premium Krimer terdiri dari beberapa departemen di antaranya departemen produksi, dimana di setiap bagian tersebut di kepalai dengan orang yang berbeda dan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Termasuk respon terhadap karyawan di dalam departemennya yang berkuliah. Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi karyawan yang sedang berkuliah dan gaya kepemimpinan pemimpin karyawan tersebut terhadap prestasi kerja karyawan selama sedang menempuh kuliah. Untuk merekomendasikan kepada pihak perusahaan gaya kepemimpinan yang baik untuk kemajuan prestasi kerja karyawan PT. Santos Premium Krimer.

## METODE

### Tahapan Awal Penelitian

Tahap awal penelitian merupakan tahapan pengumpulan informasi awal yang berfungsi untuk mengidentifikasi, merumuskan dan menentukan tujuan dari proses pemecahan masalah. Tahapan anat lain Studi Literatur, Survei awal, Perumusan masalah, Penetapan Tujuan Penelitian, Penetapan Objek Penelitian

### Identifikasi variabel

Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang di gunakan yaitu Variabel Eksogen atau bisa di sebut dengan variabel Independen dan Variabel Endogen atau variabel dependen. Dalam setiap variabel di wakili variabel

Tabel 1 Variabel eksogen

Variabel laten	Indikator	Sumber
Motivasi (X1)	Tujuan kerja (X1.1)	H.Y Ruyatnasih, SE, MM, H. Anwar Musadad, SE, MM, Beni Hasyim, SE, (2013)
	Prestasi kerja (X1.2)	H.Y Ruyatnasih, SE, MM, H. Anwar Musadad, SE, MM, Beni Hasyim, SE, (2013)
	Aktif (X1.3)	H.Y Ruyatnasih, SE, MM, H. Anwar Musadad, SE, MM, Beni Hasyim, SE, (2013)
Gaya kepemimpinan (X2)	Intruksi/ perintah (X2.1)	H.Y Ruyatnasih, SE, MM, H. Anwar Musadad, SE, MM, Beni Hasyim, SE, (2013)
	Kerjasama yang serasi (X2.2)	H.Y Ruyatnasih, SE, MM, H. Anwar Musadad, SE, MM, Beni Hasyim, SE, (2013)
	Kepribadian (X2.3)	H.Y Ruyatnasih, SE, MM, H. Anwar Musadad, SE, MM, Beni Hasyim, SE, (2013)

Tabel 2. Variabel endogen

Variabel laten	Indikator	Sumber
Prestasi kerja (Y1)	Kreatifitas (Y1.1)	H.Y.Ruyatnasih, SE, MM, Nelly Martini, SE, MM, Asep Yulian Hidayat, SE (2013)
	Kecakapan (Y1.2)	H.Y.Ruyatnasih, SE, MM, Nelly Martini, SE, MM, Asep Yulian Hidayat, SE (2013)
	Tanggung jawab (Y1.3)	H.Y.Ruyatnasih, SE, MM, Nelly Martini, SE, MM, Asep Yulian Hidayat, SE (2013)

### Hipotesa penelitian

H1: Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Prestasi Kerja [1].

H2: Gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan prestasi kerja

### Tahapan Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini terdapat 2 komponen, yaitu cara pengumpulan data pengolahan data serta analisa data

#### Cara Pengumpulan Data

Data Primer adalah data yang berasal dari sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti [2].

Data skunder adalah data yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data sekunder di peroleh dari literatur – literatur ,jurnal serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini [2].

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas – kualitas serta ciri– ciri yang ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek2pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik [2].

#### Pengolahan dan Analisa Data

1. *Editing*, tahapan ini kuisoner yang telah diisi oleh responden, diteliti apakah telah sesuai dengan petunjuk pengisian atau tidak
2. Tabulasi, pada tahapan ini adalah pemberian skor terhadap skala pengukuran yang telah ditemukan
3. Pengolahan data sesuai dengan pedekatan penelitian. Dalam tahapan ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*). Metode SEM di sini berfungsi untuk mengukur variabel yang tidak dapat di ukur secara langsung, tetapi melalui indikator dari masing-masing variabel

#### Tahapan Pengolahan Data

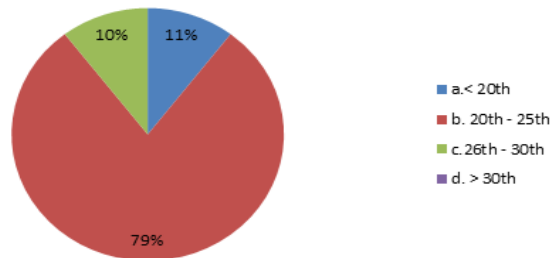
identifikasi berfungsi untuk menjaga agar model yang di spesifikasikan bukan merupakan model yang *under-identified* atau *unidetifield* jika anda tidak memiliki nilai yang unik, maka model tersebut tidak akan diidentifikasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

#### a. Usia Responden

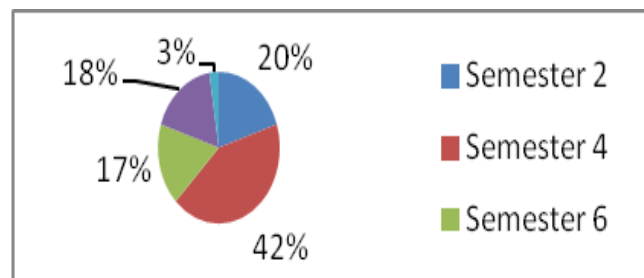
gambar 1 usia responden, menjelaskan hasil rekapitulasi berdasarkan usia responden dari jumlah keseluruhan 48 responden.



Gambar 1. Usia Responden

b. Data Lama Perkuliahan

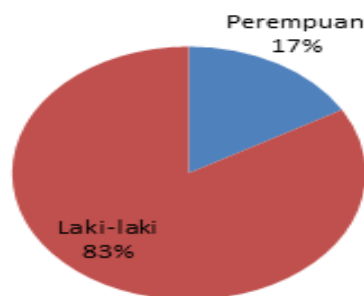
Pada gambar 2. Data lama perkuliahan ,menjelaskan tentang lama perkuliahan responden dari keseluruhan responden sebanyak 48 responden.



Gambar 2.Data Lama Perkuliahan

c. Menurut Jenis Kelamin Responden

Dalam gambar 3. Jenis Kelamin Responden , menjelaskan tentang data jenis kelamin responden dari jumlah keseluruhan 48 responden



Gambar 3. Jenis Kelamin Responden

**Responden Melalui Kuesioner**

responden melalui responden merupakan hasil dari jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian dari kuesioner penelitian jawaban yang di berikan responden terdiri dari skala 1 sampai 4.

Jawaban responden menggambarkan tanggapan responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner penelitian, yang mewakili dari masing-masing variabel. melalui penilaian menggunakan skor dengan rumus rentang skor adalah skor tertinggi dikurangi skor terendah dibagi jumlah kelas. [3].

$$\text{Keterangan : RS} = \left( \frac{m-n}{b} \right) = \left( \frac{4-1}{4} \right) = 0,75$$

RS = Rentang Skor

m = Skor Tertinggi

n = Skor Terendah

b = Jumlah Kelas

Sehingga 0,75 di gunakan sebagai interval tiap kategori. Perinciannya sebagai berikut:

1 sampai dengan 1,75 termasuk kategori sangat rendah

1,75 sampai dengan 2,5 termasuk kategori rendah

2,51 sampai dengan 3,25 termasuk kategori sedang

3,26 sampai dengan 4 termasuk kategori baik

Dari rentang interval dapat di ketahui kategori jawaban responden terhadap masing- masing variabel :

#### a. Deskripsi Responden Variabel Motivasi (X1)

Tabel 3.. Responden Variabel Motivasi (X1)

indikator	1	2	3	4	jumlah	rata-rata	kategori
x1.1	0	2	23	23	48	3.4	baik
x1.2	0	4	31	13	48	3.2	sedang
x1.3	0	1	22	25	48	3.5	baik

#### b. Deskripsi Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4. Responden Gaya Kepemimpinan (X2)

indikator	1	2	3	4	jumlah	rata-rata	kategori
x2.1	0	0	17	31	48	3.6	baik
x2.2	0	2	23	23	48	3.4	baik
x2.3	0	1	34	13	48	3.3	baik

#### c. Deskripsi Responden Variabel Prestasi (Y1)

Tabel 5. Responden Prestasi (Y1)

indikator	1	2	3	4	jumlah	ratarata	kategori
y1.1	0	1	35	12	48	3.2	sedang
y1.2	0	3	38	7	48	3.1	sedang
y1.3	0	1	24	23	48	3.5	baik

#### Uji Reliabilitas

Kriteria dari nilai *croanbach Alpha* adalah apabila di dapatkan nilai *croanbach Alpha* Kurang dari 0,6 berarti buruk, sekitar 0,7 diterima dan lebih atau sama dengan 0,8 adalah baik atau dengan kata lain jika nilai *cronbach Alpha* >0,6 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *croanbach Alpha* < 0,6 maka tidak reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,667	3

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,674	3

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Prestasi (Y1)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,655	3

### Uji Validitas

merupakan pengukuran untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument dalam sebuah pengukuran

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Variabel	R hitung	R Tabel(Df=N-2)	Keterangan
1	X1.1	0,551	0,284	Valid
2	X1.2	0,452	0,284	Valid
3	X1.3	0,437	0,284	Valid

Tabel 10. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Variabel	R hitung	R Tabel(Df=N-2)	Keterangan
1	X2.1	0,472	0,284	Valid
2	X2.2	0,644	0,284	Valid
3	X2.3	0,374	0,284	Valid

Tabel 11. Uji Validitas Prestasi (Y1)

No	Variabel	R hitung	R Tabel(Df=N-2)	Keterangan
1	Y1.1	0,427	0,284	Valid
2	Y1.2	0,523	0,284	Valid
3	Y1.3	0,460	0,284	Valid

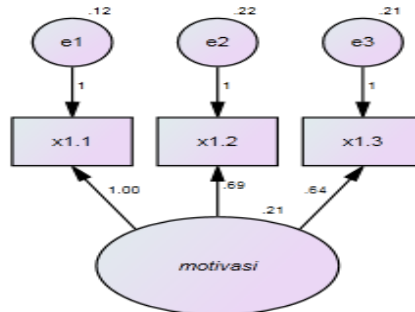
### Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model ini akan menjelaskan output data dari uji kesesuaian model per variabel dengan menggunakan *software* AMOS 21.0, yaitu *software* yang di gunakan untuk menganalisa model SEM.

#### a. Variabel Motivasi (X1)

Pada gambar 4 Variabel motivasi, menjelaskan hasil uji kesesuaian model dengan menggunakan *software* AMOS 21.0

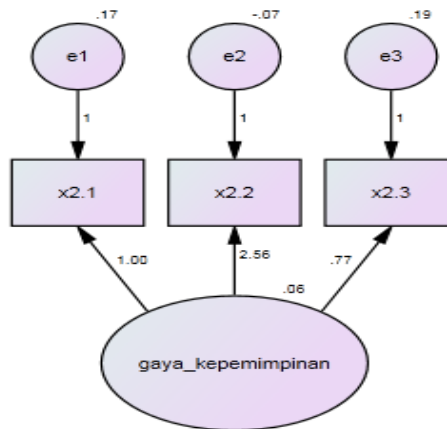
Dari hasil uji kesesuaian model per variabel, pada gambar 4. Variabel motivasi, diketahui bahwa *goodness of fit index* (GFI) lebih besar dari nilai *cut of value* yang di ditetapkan >0,90 yaitu sebesar 1,000, pada *comparative fit index* (CFI) nilai juga lebih besar dengan nilai *cut of value* yaitu >0,90 yaitu sebesar 1,000, untuk nilai *incremental fit index* (IFI) juga lebih besar dari *cut of value* yaitu >0,90 sebesar 1,000, dan nilai *normed fit index* (NFI) juga lebih besar nilainya dari *cut of value* yaitu >0,90 yaitu sebesar 1,000. Sehingga dari beberapa *Goodness of fit* yang telah terpenuhi, maka di simpulkan bahwa model *fit*.



Gambar 4. Variabel Motivasi

b. Variabel Gaya Kepemimpinan(X2)

Pada gambar 5. Variabel gaya kepemimpinan, menjelaskan hasil uji kesesuaian model dengan menggunakan software AMOS 21.0



Gambar 5. Variabel Gaya Kepemimpin

Dari hasil uji kesesuaian model per variabel, pada gambar 5. Variabel gaya kepemimpinan, diketahui bahwa *goodness of fit index* (GFI) lebih besar dari nilai *cut of value* yang di tetapkan >0,90 yaitu sebesar 1,000, pada *comparative fit index* (CFI) nilai juga lebih besar dengan nilai *cut of value* yaitu >0,90 yaitu sebesar 1,000, untuk nilai *incremental fit index* (IFI) juga lebih besar dari *cut of value* yaitu >0,90 sebesar 1,000, dan nilai *normed fit index* (NFI) juga lebih besar nilainya dari *cut of value* yaitu >0,90 yaitu sebesar 1,000. Sehingga dari beberapa *Goodness of fit* yang telah terpenuhi, maka di simpulkan bahwa model *fit*.

c. Variabel Prestasi (Y1)

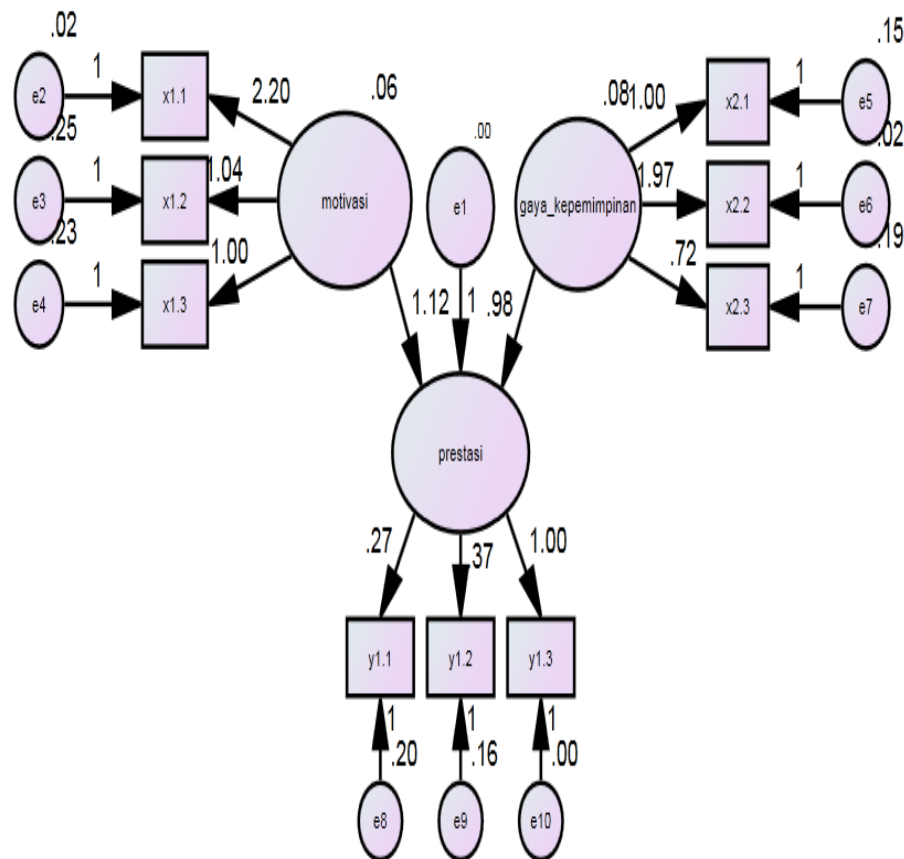
Pada gambar 6. Variabel gaya kepemimpinan, menjelaskan hasil uji kesesuaian model dengan menggunakan software AMOS 21.0.

Dari hasil uji kesesuaian model per variabel, pada gambar 6. Variabel Prestasi, diketahui bahwa *goodness of fit index* (GFI) lebih besar dari nilai *cut of value* yang di tetapkan >0,90 yaitu sebesar 1,000, pada *comparative fit index* (CFI) nilai juga lebih besar dengan nilai *cut of value* yaitu >0,90 yaitu sebesar 1,000, untuk nilai *incremental fit index*

(IFI) juga lebih besar dari *cut of value* yaitu  $>0,90$  sebesar 1,000, dan nilai normed fit index (NFI) juga lebih besar nilainya dari *cut of value* yaitu  $>0,90$  yaitu sebesar 1,000. Sehingga dari beberapa *Goodness of fit* yang telah terpenuhi, maka di simpulkan bahwa model *fit*.

d. Model structural

Pada gambar 7. Model structural, menjelaskan hasil uji kesesuaian model dengan menggunakan software AMOS 21.

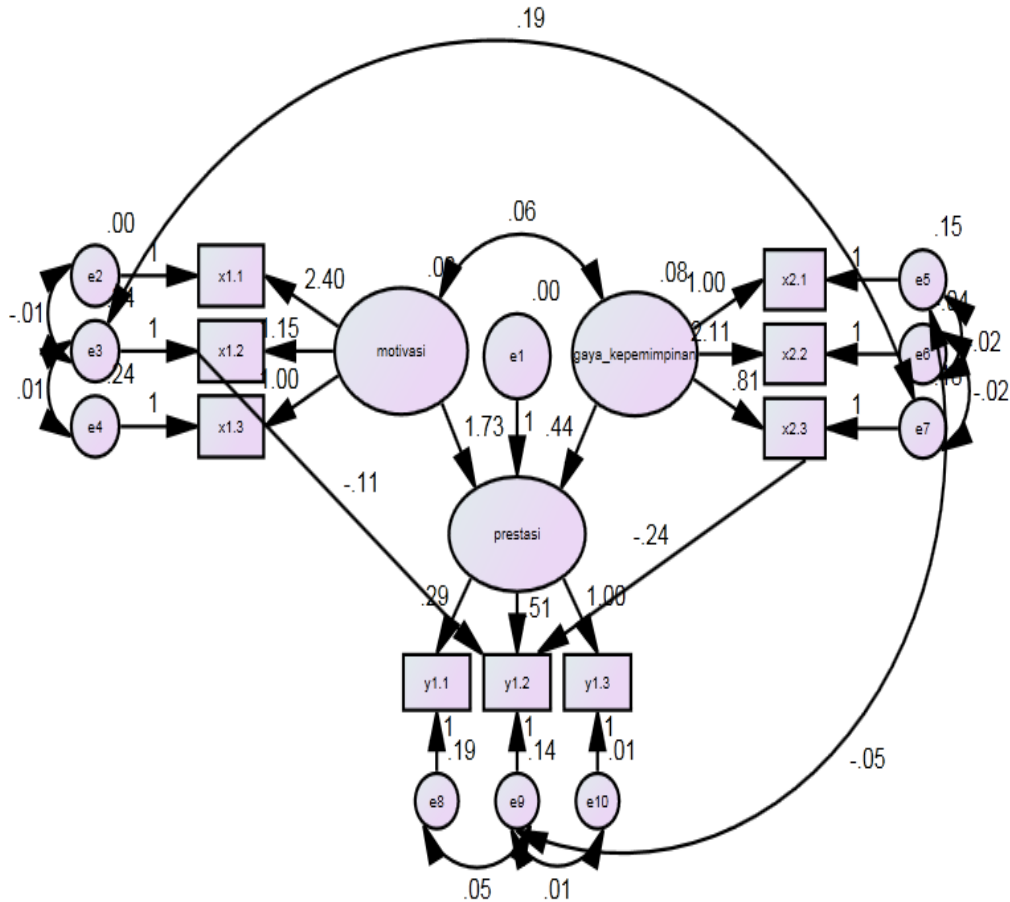


Gambar 7. Model structural

Dari hasil uji kesesuaian model, pada gambar 7. Model structural, diketahui bahwa *goodness of fit index* (GFI) lebih kecil dari nilai *cut of value* yang ditetapkan  $>0,90$  yaitu sebesar 0,674, pada *comparative fit index* (CFI) nilai juga lebih kecil dengan nilai *cut of value* yaitu  $>0,90$  yaitu sebesar 0,562 untuk nilai *incremental fit index* (IFI) juga lebih kecil dari *cut of value* yaitu  $>0,90$  sebesar 0,574, dan nilai normed fit index (NFI) juga lebih besar nilainya dari *cut of value* yaitu  $>0,90$  yaitu sebesar 0,541. Sehingga dari beberapa *Goodness of fit* belum terpenuhi, maka di simpulkan bahwa model belum *fit*. Untuk itu model structural yang belum *fit* di lakukan modifikasi model. Tujuan modifikasi model untuk melihat apakah modifikasi yang dilakukan dapat menurunkan nilai Chi-Square, seperti diketahui semakin kecil angka Chi-Square menunjukkan semakin *fit* model tersebut dengan data yang ada. Proses modifikasi sebuah model pada dasarnya sama dengan mengulang proses pengujian dan estimasi model. Hanya di sini ada proses tambahan untuk mengidentifikasi variabel mana yang akan diolah lebih jauh. Setelah melakukan proses modifikasi sebuah model, gambar modul Structural berubah dan dapat di tunjukan pada gambar 8. Gambar structural modifikasi.



Dari hasil modifikasi pada uji kesesuaian model, pada gambar 8. Variabel Prestasi, diketahui bahwa *goodness of fit index* (GFI) lebih besar dari nilai *cut of value* yang di tetapkan >0,90 yaitu sebesar 0,961, pada *comparative fit index* (CFI) nilai juga lebih besar dengan nilai *cut of value* yaitu >0,90 yaitu sebesar 1,000 untuk nilai *incremental fit index* (IFI) juga lebih besar dari *cut of value* yaitu >0,90 sebesar 1,012, dan nilai *normed fit index* (NFI) juga lebih besar nilainya dari *cut of value* yaitu >0,90 yaitu sebesar 0,979. Sehingga dari beberapa *goodness of fit* yang telah terpenuhi, maka di simpulkan bahwa model dengan modifikasi model menjadi *fit*.



Gambar 8. Gambar Model *Structural* Modifikasi

### Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis berdasarkan hasil pengujian antara variabel pada gambar 8.

Tabel 12. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Nilai Cr, P, T	Keterangan		
H1	Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Prestasi Kerja	Cr > 1,96 P < 0,05 t > 0,5	Cr= 1,97 P = 0,04 t = 0,774	Signifikan	
	Gaya kepemimpinan berhubungan positif dengan prestasi kerja	Cr > 1,96 P < 0,05 t > 0,5	Cr = 0,699 P = 0,485 t = 0,239		Tidak signifikan

Uji hipotesis , memperoleh kesimpulan akhir bahwa H1 signifikan karena memiliki nilai  $t > 0,5$  yaitu sebesar 0,774, sehingga hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Prestasi Kerja.

Uji hipotesis , memperoleh kesimpulan akhir bahwa H2 tidak signifikan karena memiliki nilai  $t < 0,5$  yaitu sebesar 0,239. Sehingga diartikan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi prestasi karyawan PT.Santos Premium Krimer yang sedang berkuliah.

### KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :  
Motivasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.Santos Premium Krimer yang sedang berkuliah. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.Santos Premium Krimer yang sedang berkuliah. Serta Gaya kepemimpinan yang baik untuk pimpinan yang ada di PT.Santos Premium Krimer adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan bekerja sama yang serasi

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Perdana.(2013).Pengertian-prestasi.[Http://tentangkomputerkita.blogspot.com/2010 /04/pengertian-prestasi.html](http://tentangkomputerkita.blogspot.com/2010/04/pengertian-prestasi.html).  
Di akses 14 Desember 2014
- [2]. Prasmawati, Evi. (2010). Studi Tentang Nilai Pelanggan Dengan Positive Words Of Mouth pada Pengguna Motor Yamaha di Semarang. Tesis, Program xixStudi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- 3]. Febriansyah. (2013). Pengaruh Perubahan Logo (Rebranding) Terhadap Citra Merek Pada PT Telkom tbk Di Bandar Lampung. JMA Vol. 18 No. 2 Oktober - November 2013