

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan

Rima Handayani^{1*}, Harun Arrosid²
^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen00551@unpam.ac.id*

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Kids cabang Teras Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 60 orang karyawan. Analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, korelasi, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel} : 43,390 > 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Hero Kids, Teras Kota Tangerang Selatan branch. The method used in this research is quantitative method with a population and a sample of 60 employees. Data analysis in this study includes validity test, reliability test, correlation, multiple regression analysis, coefficient of determination, classical assumption test and hypothesis testing. The results of the study partially leadership affect employee performance while work motivation has no effect on employee performance. Simultaneously, the leadership style and work motivation are tested on employee performance. This can be seen from the results of the F test, the value of $F_{count} > F_{table} : 43.390 > 3.09$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru pada manusianya, karena mereka yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Fred Fiedler dalam Sutikno (2014:27) Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap

situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat. Adapun menurut Hasibuan (2016:171) indikator-indikator gaya kepemimpinan : Keteladanan, Kewibawaan, Pendelegasian tugas dan Pengambilan keputusan.

PT Hero Kids atau yang biasa dikenal dengan Toys City adalah salah satu perusahaan mainan ternama di Indonesia. PT Hero Kids sudah mempunyai cabang banyak yang sudah tersebar di seluruh Indonesia. Pada penelitian ini akan dilakukan di cabang yang berada di Mall Teras Kota BSD Tangerang Selatan, yang mempunyai jumlah karyawan sebanyak 60 orang dan sudah berdiri dari tahun 2011.

Hasil pra survei yang telah penulis laksanakan pada PT Hero Kids di cabang yang berada di Mall Teras Kota BSD Tangerang Selatan dengan cara wawancara terbuka kepada 30 orang karyawan menunjukkan gaya kepemimpinan yang ada disana kurang baik, seperti dari hasil wawancara 30 orang karyawan ada 25 orang karyawan yang menjawab keteladanan pemimpin kurang baik dan 5 orang karyawan menjawab baik. Selain itu, ada 23 orang karyawan menjawab kewibawaan pemimpin kurang baik dan 7 orang karyawan menjawab baik.

Berikut data motivasi karyawan PT Hero Kids.

Tabel 1. Data Motivasi Kerja

No	Motivasi	Tidak Baik	Baik	Total
1.	Prestasi	10	20	30
2.	Pengakuan	19	11	30
3.	Rasa Hormat	13	17	39

(Sumber: Hasil pra survei PT Hero Kids cabang Teras Kota)

Berdasarkan hasil tabel 1 bisa dilihat untuk prestasi, penilaian dari 30 karyawan pemimpin menilai ada 10 karyawan yang tidak baik dan 20 orangnya dikatakan baik. Untuk pengakuan, pemimpin menilai ada 19 orang karyawan yang tidak baik dan 11 orangnya baik. Untuk rasa hormat, pemimpin menilai ada 13 orang tidak baik dan 17 orangnya baik. Dapat disimpulkan dalam data motivasi ini yang mempunyai penilaian tidak baik adalah pengakuan dan untuk rasa hormat, nilai tidak baik dan baik hanya mempunyai selisih yang sedikit saja.

Untuk variabel kinerja karyawan data yang didapat bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan periode Triwulan I – IV Tahun 2018

No	Aspek Kinerja	Harapan Standard Perusahaan	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
1.	Kuantitas Kerja	20	20	17	15	14
2.	Kualitas Kerja	20	16	17	17	19
3.	Kemandirian	20	20	16	19	20
4.	Inisiatif	20	19	17	16	15
5.	Kerjasama	20	15	18	20	20
	Total	100	90	85	87	88

(Sumber: Hasil pra survei PT Hero Kids cabang Teras Kota)

Berdasarkan hasil tabel 2 dapat disimpulkan untuk kuantitas kerja dan inisiatif pada setiap periodenya mengalami penurunan yang signifikan sedangkan kualitas kerja, kemandirian dan kerjasama mengalami fluktuatif. Tujuan penelitian ini untuk “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hero Kids cabang Teras Kota Tangerang Selatan”.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:55) kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Menurut Howard H Hoyt dalam Kartini Kartono (2014:57) kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Menurut Gary Yukl (2015:9) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2016:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin

mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Indikator-indikator penulis gunakan berdasarkan dari buku referensi Hasibuan (2016:171) sebagai berikut : 1) Keteladanan, sebagai instruktur yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pimpinan bijaksana yang memungkinkan setiap bawahan semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugas; 2) Kewibawaan, pemimpin dapat membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan tersebut; 3) Pendelegasian Tugas, pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan untuk meminimalisir hambatan; dan d) Keputusan, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan pengambilan keputusan disaat kritis sekalipun.

Motivasi

Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Yusuf (2015: 264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Menurut Hasibuan (2016:146) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator di bagi menjadi tiga : kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan akan rasa dihormati, menurut Hasibuan (2017:163), indikator motivasinya adalah : 1) Kebutuhan akan prestasi, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu; 2) Kebutuhan akan pengakuan, pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya; dan 3) Kebutuhan akan rasa dihormati, rasa dihormati yang dimaksud adalah atasan maupun bawahan dalam sebuah perusahaan merasa dirinya penting dan berperan dalam memajukan sebuah perusahaan dengan kinerja yang dilakukannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:10) Manajemen kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif. Menurut Marwansyah (2016:229) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mondy dalam Priansa (2016:13) Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan yang ada didalam perusahaan, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan tersebut. Menurut Mondy dalam buku Priansa (2016:17) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi dan indikator adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), kuantitas pekerjaan berhubungan dengan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai, kondisi pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan; 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*),

kualitas kerja diartikan sebagai tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja dan dalam menggunakan mesin atau peralatan serta ketepatan dalam melakukan pekerjaan; 3) Kemandirian (*Dependability*), kemandirian berkenaan dengan kemampuan pegawai untuk bekerja dan menyelesaikan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai; 4) Inisiatif (*Initiative*), inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab; dan 5) Kerjasama (*Cooperation*), kerjasama berkaitan dengan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Ho₁: Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Ha₁: Gaya Kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Ho₂: Motivasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Ha₂: Motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Ho₃: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Ha₃: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Fokus penelitian ini pada pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT Hero Kids atau Toys City cabang Teras Kota BSD Tangerang Selatan. Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan yaitu Mei, Juni, Juli, Agustus dan September 2019 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi.

Model penelitian yang digunakan berupa model deskriptif dengan metode kuantitatif. Model deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2014:35). Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai Toys City BSD sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden. Menurut Sugiyono (2014:149), sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Berhubung populasi hanya 60 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas untuk Gaya Kepemimpinan menyatakan bahwa dari 10 butir pernyataan yang valid semua, dengan nilai korelasi di atas 0,256 (batas signifikan). Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk Motivasi Kerja menyatakan bahwa dari 10 butir pernyataan yang valid semua dengan nilai korelasi di atas 0,256 (batas signifikan) Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk Kinerja Karyawan menyatakan bahwa dari 10 butir

pernyataan yang valid semua dengan nilai korelasi di atas 0,256 (batas signifikan). Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 10 butir pernyataan.

Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α) dengan menggunakan fasilitas SPSS untuk jenis pengukuran interval. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,681, motivasi kerja (X2) sebesar 0,643, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,680 lebih besar dari 0,600 sehingga seluruh butir pernyataan terkait variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas didapat nilai signifikan 0,964 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas, *tolerance* variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 0,555 lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dari semua variabel sebesar 1,803 yang nilainya dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai sig 0,190 > 0,05 dan variabel motivasi kerja (X2) mempunyai sig 0,649 > 0,05 yang artinya kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa uji asumsi klasik autokorelasi dilakukan untuk data *time series* atau data yang mempunyai seri waktu, misalnya data dari tahun 2000 s/d 2012. Setelah pengolahan data dengan SPSS Versi 16.00 dapat diketahui Hasil = $DU < D < 4-DU = 1,6518 < 1,775 < 2,3482$, Yang berarti Tidak terdapat autokorelasi antara variabel

e. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas dapat diketahui Deviation from linearity 0,682 > 0,005 yang berarti tidak terdapat perbedaan kelinieran antara variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan atau yang berarti linier.

Korelasi

Berdasarkan hasil korelasi dapat diketahui *Pearson Correlation* dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,772 dan *Pearson Correlation* dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,578, jika dilihat dari interval koefisien 0,60 – 0,799 itu berarti nilai *Pearson Correlation* dari gaya kepemimpinan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan jika dilihat dari interval koefisien 0,40 – 0,599 itu berarti nilai *Pearson Correlation* dari motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui hasil persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y=6,377+0,703X1+0,120X2$ yang artinya bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X1 dan X2. Jadi nilai Y akan meningkat jika X1 dan X2 meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X1 dan X2 menurun.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi koefisien *adjusted R square* yang dihasilkan oleh variabel-variabel independen sebesar 0,590 yang berarti 59% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan sisanya 41% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti.

Uji Hipotesis

Hasil uji statistik parsial sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.377	3.486		1.829	.073
	GayaKepemimpinan	.703	.113	.696	6.220	.000
	MotivasiKerja	.120	.119	.114	1.015	.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} : 6,220 > 2,002$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel} :: 1,015 < 2,002$ dan nilai signifikan $0,315 > 0,05$ yang artinya H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga disimpulkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.642	2	210.321	43.390	.000 ^a
	Residual	276.292	57	4.847		
	Total	696.933	59			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} : 43,390 > 3,09$ dan sig $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) atau variabel bebas satu mempunyai total rata-rata skor 3,80 artinya kategori kriteria baik. Pada indikator keteladanan yang memiliki skor rata-rata tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 4,03 menyatakan pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji SPSS yang menunjukkan nilai T hitung > T tabel : $6,220 > 2,002$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Variabel Motivasi Kerja (X₂) atau variabel bebas dua mempunyai total rata-rata skor 3,55 artinya kategori kriteria baik. Pada indikator prestasi yang memiliki skor rata-rata tertinggi pada variabel motivasi kerja yaitu 3,81 menyatakan karyawan dituntut untuk bekerja dengan kreatifitas yang ada agar mendapat penghargaan dari pemimpin. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil uji SPSS yang menunjukkan nilai T hitung < T tabel : 1,015 < 2,002 dan nilai sig 0,315 > 0,05 yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) atau variabel terikat mempunyai total rata-rata skor 3,74 artinya kategori kriteria baik. Pada indikator kemandirian yang memiliki skor rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu 3,90 menyatakan pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan SPSS F hitung > F tabel : 43,390 > 3,09 dan sig 0,000 < 0,05 yang artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} : 6,220 > 2,002$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} : 1,015 < 2,002$ dan nilai signifikan $0,315 > 0,05$.
3. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} : 43,390 > 3,09$ dan sig $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti,(2014), *Manajemen*, Mardika Group, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara,(2014),*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Danang Sunyoto,(2016), *Metodologi Penelitian Akuntansi*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Donni Junni Priansa,(2014), *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno,(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gary Dessler,(2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Gary Yukl,(2015), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Indeks, Jakarta.
- Indriyo Gitosudarmo,(2014), *Manajemen Pemasaran Cetakan Ketiga*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan,(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu Hasibuan,(2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah,(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua, Cetakan keempat, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono,(2014), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono,(2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.