

KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER MAS: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI

Oleh:

Inna Nisawati Mardiani Sadeli

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa

ABSTRAK

A leader as an individual is a personality dealing with a number of other individuals, each of whom is also a personality. The style of leadership and motivation is important in a modern era where the organization demo democracy in the implementation of work and work motivation is good, a result that may arise from a leadership style and poor motivation is a decline in employee performance that will have an impact on total performance decline company. The problems in the review of the above description can be formulated as follows. Is there any influence between leadership style to the performance of employees of PT. Sumber Mas, is there any influence between the motivation on the performance of employees of PT. Sumber Mas, among the variables - style of leadership and motivation which dominant influence on employee performance. Population in this research is all employees of PT. Sumber Mas 93 people, The sample is determined by proportional random sampling technique, with 75 respondents. Data collection methods used are questionnaire (questionnaire) and documentation. The method of analysis used in this research is multiple linear regression analysis method.

Based on the results of the research obtained multiple linear regression equation $Y = 22.741 + 0.208 + 0.160$, While from the test partial hypothesis (t test) obtained t count from leadership style variables of 3.373

T arithmetic motivation variable as much as 2.832 where the probability is smaller than 0.05 then the hypothesis is received. The coefficient of determination (Adjust R²) of 0.324 is the performance of employees of PT Sumber Mas influenced by the style of leadership and motivation, while the rest is influenced by other variables that are outside the variables in the research.

Keywords:

Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas - tugas kerja dalam rangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas -

tugas kerja suatu perusahaan sangat di tentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya di harapkan berperan aktif sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan di tuntut untuk terus meningkatkan daya saingnya

melaui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Pemimpin mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi atau kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain - lain di pertemukan untuk di gerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual di mafaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing - masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap keperibadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menurut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih reponsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka di perlukan adanya perubahan individu proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidak mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus di mulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang memdorong perubahan organisasi.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut : “ Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain “

Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda - beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda - beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang di miliki oleh individu dan berbagai masalah yang di hadapi oleh individu tersebut.

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Seperti pada penelitian Adi Agustiningrum (2012) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja bagi para karyawan tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Seperti pada penelitian Kunti Aprilia Lisanti (2012) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang hasilnya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka bekinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik,.

Kinerja pada PT. Sumber Mas masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang berlokasi di Jl. Baru pinang kunciran/ Jl kav DPR Blok D-199 kel. pinang kec. pinang Tangerang 15145.

Kinerja karyawan PT. Sumber Mas dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan karyawan. Apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan, yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Mas.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Mas

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang terlihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yng di gunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan stategi yang di sukai dan sering di

terapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung , tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang di pergunakanoleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di bagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

- Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini di pandang sebagai gaya yang didasari atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
 - Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini di kaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
- Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) ada beberapa macam dimana yang selanjutnya disebut gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas di kenal dan di akui keberadaannya adalah sebagai berikut:

- Tipe otokratik
Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya di pandang sebagai karakteristik yang negatif, seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukan sikap yang menonjolkan keakuannya, selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.
- Tipe kendali bebas atau masa bodo (Laissez Faire)
Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukan perilaku yang pasif dan seringkali terhindar dari diri tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan memiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Di sini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang luas terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
- Tipe paternalistik
Presepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat di katakana di warnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat menindungi dan

layak di jadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya meupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya di dasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif dan tujuan organisasi ataupun perusahaan yang ingin di capai.

Menurut Siagian Dalam Kartika (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali di artikan sebagai Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang di arahkan pada pencapaian hasil - hasil atau tujuan tertentu.

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu :

- Motivasi langsung (direct motivation)
Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang di berikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi

kebutuhan serta kepuasannya. jadisifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.

- Motivasi tidak langsung (indirect motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang di berikan hanyamerupakan fasilitas - fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat. misalnya kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang nyaman dan lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk menunjang semangat bekerja karyawan agar produktif.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan, para atasan atau manajersering tidak memperhatikan keculai sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. kesan - kesan buruk organisasi yang mendalamberakibat dan mengabaikan tanda - tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja dapat di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaansuatu kegiatan atau program. Atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu orgnisasi. Istilah kinerja sering di gunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu tersebut di miliki kriteria keberhasilan yang telah di tetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan - tujuan atau target target

tertentu yang hendak di capai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat di ketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu mangkunegara (2008:9) mngemukakan bahwa "kinerja adalah hasilkerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungan yang di berikan kepadanya".Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa "sistem manajemen kerja atau performance managemenet system merupakan proses untuk mengidentivikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja kryawan dlam persahaan.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. jadi manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memeastikan komunikasi yang efektif (wibowo,2013:)

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan adlah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat di hitung dan di ukur serta di gunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Kegunaan indikator dari kinerja tersebut adalah untuk melihat bahwa kinerja dari setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus

mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan.

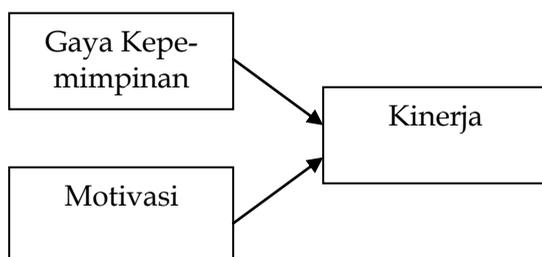
Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- Kualitas
Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan.
- Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing masing.
- Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan di perusahaan

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Baik

buruknya kinerja dan tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang ada di organisasi dan motivasi kerja para pegawai.

Gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan dalam organisasi akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik pula. Hal ini senada dengan temuan penelitian Aderia dan Anna Wulandari (2016) meskipun pada penelitian ini tidak spesifik berupa gaya kepemimpinan namun lebih pada kepemimpinan secara umum. Temuan yang sama juga terdapat pada penelitian Pradhipta Devie Kusuma Wardhani dan Yuli Triastuti (2016) dimana kepemimpinan akan mendorong motivasi pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Dengan demikian diduga hal yang sama terjadi di PT Sumber Mas dimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT Sumber Mas.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Sumber Mas

Motivasi yang kuat dalam diri pegawai membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga hasil kerja pegawai meningkat. Temuan yang sama terdapat pada penelitian Aderia dan Anna Wulandari (2016) dimana motivasi berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. Temuan yang sama juga terdapat pada penelitian Pradhipta Devie Kusuma Wardhani dan Yuli Triastuti (2016) dimana motivasi sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Dengan demikian patut diduga hal yang sama terjadi di PT Sumber Mas dimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Sumber Mas.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT Sumber Mas

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Penelitian dilakukan dengan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT Sumber Mas.

Desain Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Tipe kausal dipilih dalam rangka menguji pengaruh antar variabel. Dalam hal ini pengaruh antar variabel yang diuji adalah pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja (Mulyanto dan Wulandari, 2010).

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Mas

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana;

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

b₀ = Konstanta

b₁ = Koefisien gaya kepemimpinan

b₂ = Koefisien motivasi

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ho: b_i = 0: Gaya kepemimpinan atau motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
- Ha: b_i ≠ 0: Gaya kepemimpinan atau motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Untuk menguji hipotesis dilakukan perbandingan sebagai berikut:

- Jika t-hitung > t-tabel atau Sig. < α maka Ho ditolak dan Ha diterima yang gaya kepemimpinan dan atau motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

- Jika t-hitung < t-tabel atau Sig. > α maka Ho diterima dan Ha ditolak yang gaya kepemimpinan dan atau motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	22,741	2,323	
gaya kepemimpinan	,208	,062	,369
Motivasi	,160	,057	,310

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22,741 + 0,208 + 0,160$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

- Konstanta = 22,741. Jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 22,741.
- Koefisien Gaya Kepemimpinan X₁
Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,208. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,208.

- Koefisien Motivasi X2
Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,160. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,160.

Analisis Koefisien Determinan

Berdasarkan pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat partial correlation melalui bantuan SPSS 22, dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.324	2,208

a. Predictors: (Constant), motivasi, gaya kepemimpinan

Berdasarkan out put di peroleh angka adjusted R square sebesar 0,324 atau (32,4 %) hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap variabel independen Kinerja Karyawan sebesar 32,4 % atau variasi variabel bebas yang di gunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 32,4 % variasi variabel dependen, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Mengetahui pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari

uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	22,741	2,323			
gaya kepemimpinan	.208	.062	.369		3,373	.001
Motivasi	.160	.057	.310		2,832	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh thitung = 3,373 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 maka, Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh thitung = 2,832 dengan nilai signifikan sebesar 0,006 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Mas, menunjukkan sebagai berikut:

- Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan pada PT. SUMBER MAS , hal ini dapat di buktikan dari hasil olahan data melalui program spss 22 yang mana di peroleh t hitung =3,373 dengan nilai signifikasi sebesar 0,001. Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05, nilai signifikasi tersebut lebih kecil dari taraf 5% , yang berarti variabel pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SUMBER MAS.

- Adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER MAS hal ini dapat di buktikan dari hasil olahan data melalui program spss 22 yang mana di peroleh t hitung = 2,832 dengan nilai signifikasi sebesar 0,006. Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05, nilai signifikasi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti variabel pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SUMBER MAS

SARAN

- Gaya kepemimpinan harus senantiasa disesuaikan dengan organisasi dan anggota organisasi yang ada didalamnya sehingga penerimaan anggota organisasi atas gaya kepemimpinan menjadi semakin tinggi.
- Motivasi dalam diri pegawai hendaknya senantiasa dipelihara bahkan ditingkatkan dengan memberikan umpan baik berupa materi maupun non materi.
- Penelitian ini perlu ditindaklanjuti dengan penelitian-penelitian yang lain yang guna memperkuat hasil yang telah ada maupun mengcounter hasil penelitian sehingga diperoleh referensi yang lebih banyak dengan variasi hasil yang beragam dari sumber yang beragam pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, R. H., & Djastuti, I. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah), *Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro.
- Aderia & Anna Wulandari. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung, Sumatera Barat, *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 18 No. 2 – Agustus 2016: 163-172. LP2M STIE IPWIJA
- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang) (*Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro).
- Baihaqi, M. F., & Suharnomo, S. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia area Yogyakarta) (*Doctoral dissertation*, Universitas Diponegoro).
- Fauzi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Heriyanti, D. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang) (*Doctoral dissertation*, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Heru Mulyanto dan Anna Wulandari, 2010, Penelitian: Metode & Analisis. Semarang: CV.Agung
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan

Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang) (*Doctoral dissertation*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).

Pradhipta Devie Kusuma Wardhani & Yuli Triastuti (2016). Kepemimpinan dan

Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vo. 13 No. 1 – Juni 2016: 81 – 90. LP2M STIE IPWIJA