

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Cabang Kotawisata)

Analysis of The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance PT. Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Tourism Branch)

Oleh:

Meryati Meryati¹; Kiswati Kiswati²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta^{1,2}

merry.santoso@catlover.com¹, kiswati19926@gmail.com²

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Kotawisata). Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Kotawisata). Penelitian dilakukan di PT. Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Kotawisata) dengan mengambil 87 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan sampel jenuh dimana semua karyawan dijadikan sebagai responden. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi ganda dan sederhana digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Kotawisata); 2) Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Kotawisata). Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja untuk karyawan PT. Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Kotawisata).

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

ABSTRACT

Leadership Style and Work Motivation are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees of PT. Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Kotawisata Branch). To prove the influence of the two, this study was conducted with the aim of knowing the effect of leadership style and motivation on the performance of PT. Gratia Prima Indonesia employees (Books & Beyond Kotawisata Branch). The research was conducted at PT. Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Kotawisata Branch) by taking 87 employees as research samples which were calculated using a saturated sample where all employees were used as respondents. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly disagree to

strongly agree. The research was conducted quantitatively by describing the research data and conducting inference analysis. Multiple and simple regression analysis was used as an analytical tool while hypothesis testing was carried out by t-test and F-test. The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) There is an influence of Leadership Style on Employee Performance at PT. Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Kotawisata Branch); 2) There is an influence of Work motivation on employee performance at PT. Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Kotawisata Branch).

Keywords:

Employee Performance; Leadership Style; Work Motivation

Pendahuluan

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal (Supardi, 2013). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja yang baik jika Karyawan telah melaksanakan unsur unsur yang terdiri dari komitmen yang tinggi pada tugasnya masing-masing menguasai dan mengembangkan sumber daya manusianya. kedisiplinan dalam bekerja dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas produktif serta tujuan lain nya. Mangkunegara mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungan yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dilakukan karyawan Books&Beyond Cabang Hero Kotawisata masih tergolong belum efektif dengan adanya target penjualan yang belum tercapai dalam kurun waktu 4 bulan belakangan ini, hal ini juga didasari dengan kurangnya supply barang barang terbaru untuk mendukung target penjualan.

Kinerja pegawai adalah yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi mencapainya tujuan dan kemajuan perusahaan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Wirawan (2009) yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan dari seorang yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ramlawati (2016) yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di STIE AMKOP Makassar. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku

yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan Menurut Thoha (2007) adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi Karyawan sangatlah penting karena dengan Memotivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya, Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerjanya dan karyawan bekerja tidak sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Motivasi kerja salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik salah satu aktivitas kerja pimpinan adalah memberikan motivasi kerja semaksimal mungkin yakni proses pemberian kegairahan untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap organisasi.

Books&Beyond Cabang Hero Kotawista adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ritel modern. Perusahaan ini termasuk perusahaan ritel yang cukup baik pencapaiannya dalam 3 tahun belakang, namun didalam 4 bulan terakhir perusahaan ini mengalami penurunan, penurunan itu berupa target penjualan yang tidak pernah tercapai, Dimana pada awal bulan September 2020 perusahaan memberikan target 50 juta namun hanya tercapai 26 Juta. Bulan Oktober 2020 target penjualan 30 Juta target yang tercapai hanya 25 juta pada akhir bulan. Awal bulan November 2020 target penjualan 32 Juta, dan pada akhir bulan target tercapai 23 Juta. Dan pada awal Bulan Desember 2020 target penjualan 38 juta target tercapai hanya 29 juta saja sampai akhir bulan.

Tabel 1. Target Hasil Pencapaian Books&Beyond Cabang Hero Kotawisata Selama 4 Bulan di Tahun 2020

No	Bulan	Jml Target	Pencapaian	Kegagalan %
1	Sep	50 Juta	26 Juta	49%
2	Okt	30 Juta	25 Juta	29%
3	Nov	32 Juta	23 Juta	28%
4	Des	38 Juta	29 Juta	26%

Sumber: Books&Beyond Cabang Hero Kotawisata Tahun 2020

Selama 4 Bulan Terakhir di Tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan penjualan yang sangat cepat, karna stok barang yang menipis dan semangat kerja yang menurun juga menjadi faktor penurunan pencapaian target penjualan sehingga pengunjung memilih berbelanja ke tempat lain. Permasalahan serupa juga terjadi pada indicator lain seperti kreativitas, sikap, pelayanan maupun keselamatan kerja. Beberapa karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, disiplin, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya kerja, pengawasan dan kompensasi. Pengalaman penulis mengatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan adalah faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut gaya kepemimpinana dan motivasi kerja yang saat ini ada pada Books&Beyond yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai

semangat kerja karyawan dalam kehadiran kerja dan waktu kerja. Sedangkan dalam motivasi masih kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan pada karyawan pada Books&Beyond tersebut. Motivasi kerja sangatlah penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya karyawan Books&Beyond banyak yang tidak semangat dalam bekerja, sepertirasa tanggung jawab yang kurang, karyawan yang terlalu banyak mengobrol pada saat jam kerja, mengabaikan instruksi atasan dan karyawan yang datang terlambat. Ada juga karyawan yang sering menunda pekerjaan dan tidak tepat waktu saat jam istirahat sudah selesai. Hal ini membuat kinerja karyawan kurang maksimal.

Pentingnya semangat dan motivasi terdapat pada proses tukar pengetahuan antara atasan dan bawahan, training internal maupun eksternal yang dilakukan perusahaan. Proses tersebut diperlukan karena tidak ada karyawan yang siap pakai, mereka perlu mengikuti on the job training maupun off the job training tidak terkecuali untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata). Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata).

Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif. Pendapat lain Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018:3).

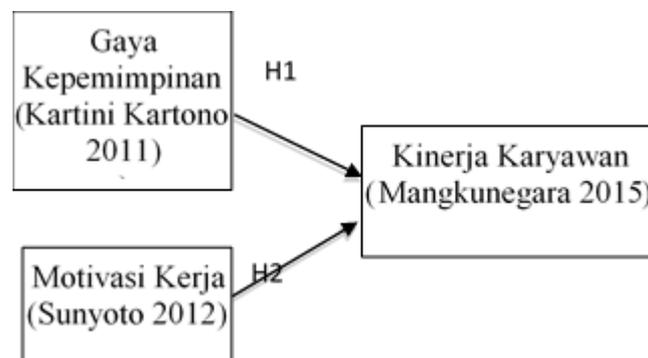
Menurut Hasibuan dalam Fahmi, dkk (2014, p.4) menyatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Menurut Veitzhal Rivai (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Terry George R yang di alih bahasakan oleh Kartini Kartono (2011:57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Selain itu, menurut Miftah Thoha (2011:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang menerapkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Mc Celland dalam Rivai, 2013:837). Pengertian motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Pendapat lain mengenai pengertian motivasi dari sisi individual menyatakan motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017:141).

Menurut Robbins dan Coulter (2010:109) Motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya tujuan. Menurut Sunyoto (2012:11) Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi

Ditinjau dari sisi hasil kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Pendapat lain mengenai pengertian kinerja dari sisi hasil kerja menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Diperkuat dengan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Fahmi, 2016:176). Berdasarkan beberapa pengertian dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang ada. Berdasarkan latar belakang dan penerapan teori sebelumnya, maka perlu disederhanakan dalam kerangka pemikiran berdasarkan konsep Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Hero Kotawisata).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Hero Kotawisata). Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Hero Kotawisata) yang berjumlah 87 orang. Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari 2010:100). Sampel pada penelitian ini adalah 87 karyawan pada PT Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Hero Kotawisata).

Sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2014).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki rhitung > rtabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) > 0,3. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X1). Variabel Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 10 butir validitas pertanyaan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (corrected Item-Total). Dengan responden maka taraf signifikan 0.05 maka r tabel 0,207. Hasil uji validitas variabel dan Uji realibilitas terhadap variabel Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 10 pertanyaan atau pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,761. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembanding ($0,761 > 0,600$). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa 10 atau item pernyataan atau pertanyaan angket untuk variabel "Gaya Kepemimpinan" adalah reliabel atau konsisten

Uji Validitas dan Reabilitas Motivasi Kerja (X2). Data variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 10 butir validitas pertanyaan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 87 maka taraf signifikan 0.05 maka r tabel 0,207 Uji realibilitas terhadap variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan atau pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,777. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembanding ($0,777 > 0,600$). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa 10 atau item pernyataan atau pertanyaan angket untuk variabel "Motivasi Kerja" adalah reliabel atau konsisten.

Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y). Data variabel Kinerja yang terdiri dari 10 butir validitas pertanyaan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 87 maka taraf signifikan 0.05 maka r tabel 0,207 Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji, ternyata 10 pernyataan dapat dikatakan valid karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > 0.207. Maka 10 pernyataan dalam penelitian yang terdapat pada kuesioner, dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

Uji realibilitas terhadap variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 pertanyaan atau pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,798. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembanding ($0,798 > 0,600$). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa 10 atau item pernyataan atau pertanyaan angket untuk variabel "Kinerja Karyawan" adalah reliabel atau konsisten.

Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas

terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya data diolah dengan melakukan uji-uji lainnya dan diperoleh hasil penelitian adanya pengaruh disiplin dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Hero Kotawiata).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar $b_1 = 0.596$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 2.871 + 0.596X_1 + 0.382X_2$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Regional Sales Manado (Jurnal Acta Diurna Vol.III No.4)" menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara itu yang dilakukan oleh Aulia (2007) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Cabang Malang" menyatakan bahwa Hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,654, dengan demikian berarti bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4%. Dari penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Prima Indonesia (Books&Beyond Cabang Kotawisata). Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi Motivasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b_2 = 0.382$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 2.871 + 0.596X_1 + 0.382X_2$. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gita Noor Siti Sarinah (2013) yang berjudul "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor divisi regional PT. Pos Indonesia Bandung" menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meita Indraswari (2011) yang berjudul "Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor unit PT. Telkom Regional Semarang" menyatakan bahwa Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata). Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh Motivasi.

Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 2.871 + 0.596X_1 + 0.382X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ($R^2 = 0.938$) dimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam model tersebut mampu menjelaskan 93,8% variasi Kinerja Karyawan. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata) dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.596$, artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata). Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata) dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.382$, artinya makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan di PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata).

Gaya Kepemimpinan secara keseluruhan sudah baik, dan memiliki pengaruh besar untuk karyawan yang ada di PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata). Perusahaan harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan. Cara untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan bagi kinerja karyawannya adalah dengan adanya hubungan yang baik, komunikasi pada bawahan dengan baik. Motivasi keseluruhan sudah baik dan memiliki tingkat pengaruh yang besar juga. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana pelatihan yang ada di PT. Gratia Prima Indonesia (Books& Beyond Cabang Kotawisata) tersebut. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja salah satunya adalah memberikan reward atau penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimanapun penelitian ini hanya bersifat mewakili dan tidak menilai secara keseluruhan. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus meninjau serta mengevaluasi kemungkinan faktor lain yang dinilai mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aulia. (2007). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Cabang Malang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Azwar. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Bedah Pelita Medical Centre Batam*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1, Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi, S.P. & Keni. (2013). *Pengaruh Umur Perusahaan, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan dan Leverage terhadap Pengungkapan Tanggungjawab Sosial Perusahaan*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 15, No 1. ISSN: 1410-9875.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gita, N.S.S. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Divisi Regional V PT. POS Indonesia, Bandung*
- Goleman D. (2006). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Latuny, Y. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar*. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Udayana*.

- Malayu S.P.H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyanto, H. & Wulandari, A. (2010). *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV. Agung.
- Ramlawati. (2016). Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di STIE.AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity AMKOP Makassar*, Vol 11, No 3: 701-712.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rogério. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Koperasi Kredit Kosayu Di Kota Malang. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Setiawan, K.A., & Mujiati, N.W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No 12, 7956-7983.
- Sugiyono. (2014). *Kuantitatif, Kualitatif Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Tampi, B.J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal “Acta Diurna”*, Vol 3, No 4.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, edisi 1. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Toha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.