

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CIPTA AGUNG MANDIRI

Article submitted 2022-12-09	Editor Accept Submission 2022-12-13	Reviewer Accept Submission 2022-12-15
---------------------------------	----------------------------------------	------------------------------------------

Disa Nabil Azmi¹⁾, A. Ratna Pudyangsih²⁾, Eva Mufidah³⁾, M.T Ghifary⁴⁾

^{1,2,3,4} Universitas Merdeka Pasuruan

sikembarparadise@gmail.com¹⁾, ratnaend@gmail.com²⁾, eva.moev@gmail.com³⁾, ghifary.one@gmail.com⁴⁾

ABSTRAK

Cipta Agung Mandiri adalah agen dan distributor buku-buku pendamping (LKS) untuk sekolah dasar yang berdiri dari tahun 1997 yang berada di Kota Pasuruan Jawa Timur. Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan sebagai indikator keberhasilan suatu perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja merupakan hal penting bagi perusahaan karena dengan memberi motivasi kepada karyawan maka dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan tetap cipta agung mandiri kota pasuruan pada tahun 2022. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,8% sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Perusahaan harus meningkatkan gaya kepemimpinannya guna tercipta suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi terhadap karyawannya agar bekerja dengan baik dan tanggap untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Cipta Agung Mandiri is an agent and distributor of companion books (LKS) for elementary schools that was established in 1997 in Pasuruan City, East Java. Leadership style is needed as an indicator of the success of a company. In addition to leadership style, work motivation is important for companies because by motivating employees, it can help improve employee performance so that company goals can be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance simultaneously or partially. The sample in this study was 45 permanent employees of Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan in 2022. Leadership style and work motivation contributed to employee performance by 70.8%, the remaining 29.2% was influenced by other factors. Companies must improve their leadership style in order to create a conducive working atmosphere and increase motivation for their employees to work well and be responsive to produce even better performance.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi perusahaan-perusahaan dituntut untuk lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain. Perusahaan menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan

melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal dengan diperlukannya kinerja karyawan yang baik, salah satunya Cipta Agung Mandiri. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dalam Cipta Agung Mandiri, maka faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan variabel yang sangat penting karena gaya kepemimpinan memegang peran utama yang merupakan tombak suatu keberhasilan pelaksanaan organisasi perusahaan. Begitu juga dengan motivasi dalam bekerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Pada hasil observasi sementara yang dilakukan penulis, kinerja karyawan Cipta Agung Mandiri mengalami penurunan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti rendahnya gaya kepemimpinan dan kurangnya motivasi kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan.

Menurut Kartono (2016:86) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan di Cipta Agung Mandiri saat ini berkurang yang mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun.

Indikator Kartono (2016:86) yaitu :

1. Sifat, sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen, gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak, watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Cipta Agung Mandiri. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Indikator Motivasi menurut Afandi (2018:23) yaitu :

1. Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan, Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri, Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Hasibuan (2012:94) definisi kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jika kinerja karyawan di Cipta Agung Mandiri baik dan meningkat maka berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang tinggi dan motivasi kerja serta hasil pekerjaannya yang baik dapat menguntungkan bagi Cipta Agung Mandiri serta karyawannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) yaitu :

1. Tanggung jawab, suatu kewajiban karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku karyawan dalam bekerja.
2. Tenggang rasa, bentuk sikap pimpinan yang dilakukan oleh karyawan atas hubungannya disuatu organisasi. Peranan inilah yang menjadi pimpinan lebih menghargai antar sesama karyawan dengan perwujudan tingkah laku, ucapan dan tindakan.
3. Kerjasama, kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara virtual dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
4. Disiplin, mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instuksi yang diberikan kepadanya.
5. Kejujuran, sikap (*attitude*) karyawan untuk bekerja secara baik dan benar tanpa ada tindakan manipulasi atau berkata yang sebenarnya tanpa mengurangi sedikitpun apa saja yang akan kita sampaikan kepada orang lain. sehingga tindakan dari karyawan sesuai dengan peraturan yang ditentukan perusahaan.
6. Loyalitas, suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Serta sikap kesediaan karyawan dalam menjaga kemauan dan hasrat bekerjanya sebagai bentuk loyalitas pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap Cipta Agung Mandiri yang berjumlah 45 karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus (Sugiyono, 2014:125). Penelitian ini dilakukan di Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan yang berlokasi di Jl. Manggis IV No.13 Bugul Permai, RT 02 RW 05 Kecamatan Bugul Kidul Kelurahan Bugul Kidul, Kota Pasuruan Jawa Timur. Analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (Adjusted R²), Uji Simultan (Uji F), dan uji parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk memutuskan apakah suatu instrumen dapat dikatakan sah adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor masing-masing tiap butir pertanyaan dengan skor total. Teknik korelasi yang digunakan adalah Person's Correlation Product. Adapun pengujian validitas variabel dapat dilihat pada tabel 1,2 dan 3 berikut ini :

Tabel 1

Hasil tes validitas kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X₁)

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,384	Valid
	X _{1.2}	0,905	Valid
	X _{1.3}	0,820	Valid
	X _{1.4}	0,905	Valid
	X _{1.5}	0,570	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Tabel 2

Hasil tes validitas kuesioner variabel motivasi kerja (X₂)

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Motivasi kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,836	Valid
	X _{2.2}	0,681	Valid
	X _{2.3}	0,696	Valid
	X _{2.4}	0,834	Valid
	X _{2.5}	0,668	Valid
	X _{2.6}	0,604	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Tabel 3

Hasil tes validitas kuesioner variabel kinerja karyawan (Y)

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,724	Valid
	Y.2	0,475	Valid
	Y.3	0,554	Valid
	Y.4	0,392	Valid
	Y.5	0,604	Valid
	Y.6	0,649	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi (r) lebih besar dari 0,294 ($df=43$). Dengan demikian bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas. adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas (X)

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Koefisien α	Kesimpulan
1.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	5	0,777	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X_2)	6	0,813	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,724	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai dari *cronbach's alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) 0,777, variabel motivasi kerja (X_2) 0,813 dan kemudian untuk variabel kinerja karyawan (Y) 0,724. Oleh karena itu semua variable bisa di katakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Semua hasil dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui menggunakan uji statistik One Sample Kolmogrof-Smirnov. Suatu data dikatakan normal jika mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Atau dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

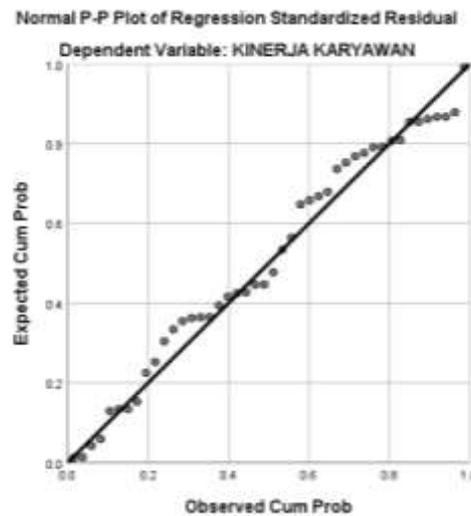
Tabel 5
Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Residual Berdistribusi Nomal

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

GAMBAR 1
Hasil Uji Normalitas dengan metode P- PLOT



Sumber : Data Primer Yang Diolah,2022

Gambar 1 pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas situasi adanya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Hasil dari pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Variabel</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,970	1,031	Tidak Terjadi Multikolineritas
Motivasi Kerja	0,970	1,031	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

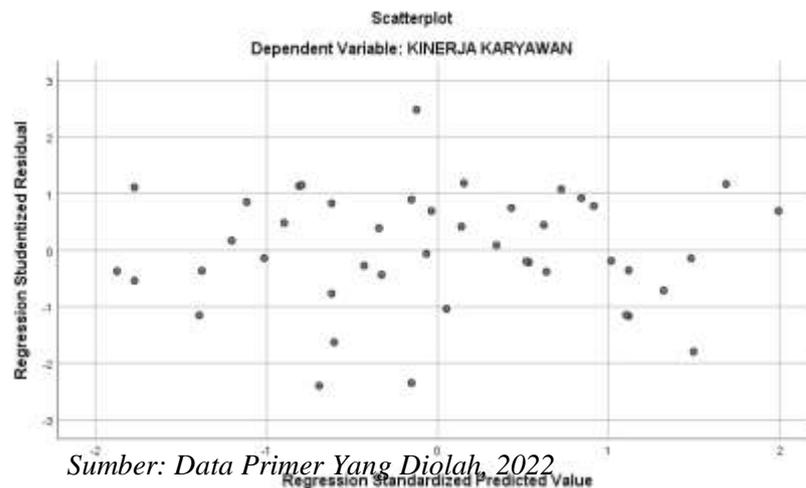
Berdasarkan tabel 6 di atas terlihat bahwa nilai tolerance dari kedua variabel tidak kurang dari 0,10 yaitu 0,970 dan nilai variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih besar dari 10 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan VIF untuk kedua variable sebesar 1,031. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat

problem multikolinieritas atau dapat dikatakan bebas dari problem multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah uji heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas.

GAMBAR 2
Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar 2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas menguji hubungan antara sekelompok variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Uji ini menggunakan *test of linearity*. Jika nilai signifikan pada *Devian from linierity* lebih besar 0,05 maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 7
Uji linearitas variabel dependen terhadap independen

Hubungan Antar Variabel	Sig	Ket
Gaya kepemimpinan (X ₁) Kinerja Karyawan (Y)	0,460	Hubungan Linier
Motivasi kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	0,972	Hubungan Linier

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai signifikansi (*Devian From Linearity*) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variable tersebut linier dan adanya korelasi atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adanya problem autokorelasi aatu sebaliknya, jika tidak terjadi autokorelasi maka dinamakan tidak adanya problom autokorelasi. Untuk mengetahui tidak terjadinya masalah autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut :

$$DL < D < 4 - DU$$

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	dU	dL	Keterangan
Durbin Watson	1,661	1,357	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Nilai statistika *durbin-watson* (DW) yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai tabel *durbin-watson* dengan signifikansi 5%, dimana untuk mencari nilai *durbin-watson* yaitu dengan rumus $k =$ banyaknya variabel bebas dan terikat serta $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel.

Dimana sampel berjumlah 45 responden sehingga untuk melihat tabel *durbin-watson* yaitu pada $k = 3$ dan $n-k$ ($45 - 3 = 42$) maka menghasilkan nilai $DL = 1,357$ dan $DU = 1,661$. Taraf signifikansi 0,05. kemudian nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *durbin-watson*, maka diperoleh sebagai berikut: $1,357 < 2,079 < 4 - 1,661$. Sehingga menghasilkan $1,357 < 2,079 < 2,339$. Karena nilai DL berada dibawah nilai DW dan lebih kecil dari nilai $4 - DU$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara semua variabel bebas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan estimasi regresi berganda pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	Nilai <i>Unstandarized Coefficient</i>		sig
	(β)	Std. error	
<i>Constant</i>	0,513	0,327	0,124

Gaya kepemimpinan	0,487	0,069	0,000
Motivasi kerja	0,380	0,061	0,000

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh koefisien untuk gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,487, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,380. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 16 di atas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *unstandardized coefficient Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,513 + 0,487 X_1 + 0,380 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Constant* sebesar 0,513 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sama dengan 0,513 jika nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama dengan 0.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,487 berarti variabel gaya kepemimpinan sebesar 48,7 % atau berpengaruh positif yang artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 48,7%.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,380 berarti variabel motivasi kerja sebesar 38 % atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 38%.

Analisis Koefisien Determinan (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebasya itu gaya kepemimpinan (X_1), dan dan motivasi kerja (X_2) dalam menerangkan variabel terikatnya kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10
Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Varibel	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,850 ^a	0,722	0,708	0,2123
Motivasi kerja (X_2)				
Kinerja karyawan (Y)				

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Pada tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,708 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kinerja karyawan) adalah 70,8 % ditentukan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sementara sebesar 29,2 % (100% - 70,8%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas 0,05. Syarat hipotesis dapat diterima apabila signifikannya $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,160, sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $n = 45$ sebesar 3,21 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,160 > 3,21$), dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis gaya kepemimpinan (X_1) didapat nilai t_{hitung} 7,048 sedangkan nilai t_{tabel} 2,018 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 di tolak dan H_1 diterima, sehingga variabel gaya kepemimpinan X_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

Pada pengujian secara simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $53,160 > 3,21$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga seluruh variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai 0,513 yang menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sama dengan 0,513 jika nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama dengan 0 dan hasil signifikansi pada variabel bebas lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi saling memiliki keterkaitan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dalam artian variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan meningkat. Dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ $53,160 > 3,21$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,708 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kinerja karyawan) adalah 70,8 % ditentukan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sementara sebesar 29,2 % ($100\% - 70,8\%$) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa H_2 diterima. Apabila pemimpin perusahaan lebih meningkatkan gaya kepemimpinannya dengan sangat baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ $7,048 > 2,018$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Cipta Agung Mandiri Kota Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa H_3 diterima. Apabila karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan sangat baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ $6,195 > 2,018$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afifudin. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang, Riyanto. (2012). *Dasar-Dasar Pembelanjaan*. Edisi 4, Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: adan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Aksara. Jakarta
- Iqbal, Hasan. (2006), *Analisis Data Dan Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Thoha. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Widoyoko, Eko Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zuldafrial, Muhammad, Lahir. (2012). *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.