

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Sardo Swalayan Kota Malang****Oleh :****M. Rahmad K*)****Abd. Kodir Djaelani**)****M. Khoirul ABS***)****Email: rahmadkahar06@gmail.com****Universitas Islam Malang*****Abstract***

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on the performance of employees of Sardo Swalayan Malang. The analisis method used in this research is descriptive method with quantitative approach and multiple regression. The results of this study indicate that the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance and the motivation variable has a positive but not significant effect on the performance of employees of Sardo Swalayan Malang, this can be seen from the results of the study. T-test significant level of work motivation is $0.804 > \text{significant level } \alpha = 0.05$, which means H_0 is accepted and H_a is rejected. The results of multiple regression data analysis obtained are $Y = 12,276 + 0,353 X_1 + 0,038 X_2 + 3,159$. The results of this study indicate that the variables of leadership style and work motivation have a significant and simultaneous effect on the performance of employees of Sardo Swalayan Malang.

Keywords: leadership style, motivation, employee performance**Pendahuluan****Latar Belakang**

Perkembangan pada era saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam berbagai aspek. Karena perkembangan di dunia sekarang ini sangatlah mengharuskan perusahaan atau organisasi dapat bertahan sesuai dengan perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dibandingkan sumber daya lainnya seperti sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya pengetahuan dan teknologi. Karena untuk menjalankan fungsi sumber daya lainnya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Simamora & Henry (2006:77). Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang handal serta berkinerja tinggi untuk melaksanakan setiap aktivitas manajemen dan tugas yang diberikan dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor penting agar tercapainya tujuan organisasi, dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dan baik. Kinerja sendiri ialah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam penyelesaian tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya

Mangkunegara (2009:18). Kinerja yang baik ialah kinerja secara optimal, dalam artian kinerja yang sejalan dan mendukung tujuan organisasi dapat tercapai dengan standar yang telah diberikan organisasi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang dapat meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, agar kinerja karyawan meningkat dibutuhkan pemimpin yang mampu mempengaruhi setiap bawahannya secara aktif untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab serta menjalin hubungan yang baik kepada bawahannya agar terciptanya situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Thoha M. (2001:70) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu”. Selain dari pada gaya kepemimpinan, hal terpenting yang harus diperhatikan dari seorang pemimpin adalah mampu membangkitkan motivasi karyawan sehingga karyawan yang termotivasi akan memberikan kemampuan terbaik dalam dirinya agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya akan dijelaskan oleh Mathias (1989:48). “motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat”. Didalam suatu organisasi motivasi memiliki peran yang sangat penting, dikarenakan langsung berhubungan pada unsur sumber daya manusianya dalam organisasi. Motivasi yang tepat pasti mampu meningkatkan serta mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan unsur sumber daya manusia pada organisasi itu sendiri adalah manajemen yaitu seorang pemimpin dan pekerja. Sehingga permasalahan pada motivasi dan organisasi masih dalam tanggung jawab manajemen. Oleh karena itu manajemen dalam organisasi harus dapat menciptakan motivasi yang dapat menciptakan motif bagi karyawan supaya mau melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sekaligus sebagai penentu strategi kedepannya agar menjadi swalayan yang lebih baik dan dapat bersaing bagi perusahaan atau badan usaha.

a. Bagi Pihak Universitas Islam Malang

Peneliti berharap, penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan bagi mahasiswa yang memerlukan, terutama bagi semua mahasiswa Universitas Islam Malang. Serta peneliti berharap dapat digunakan sebagai penelitian yang terdahulu.

b. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya atau pembaca dapat menambah wawasan ilmu yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan atau bisa juga sebagai literatur yang dapat memberikan beberapa informasi bagi semua pembaca terutama yang memiliki kaitan dengan SDM (Sumber Daya Manusia).

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang nyata bagi pihak terkait dalam teknik pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan Sardo Swalayan Kota Malang.

Kerangka Teoris dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Gibson (2003:39) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efesiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Sementara itu menurut Ivancevich J (2006) Kinerja adalah penampilan hasil dalam suatu organisasi dalam arti, setiap hasil karya yang tidak terbatas kepada organisasi maupun personil yang menempati jabatan fungsional ataupun structural akan tetapi pada seluruh divisi personil dalam organisasi.

Mangkunegara (2000:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pekerja ataupun karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan (Simanjuntak, 2005) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam pengembangan organisasi dengan merancang suatu program tertentu secara bersama-sama dengan anggotanya agar terciptanya kekuatan yang dapat mendorong dan memotivasi setiap anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Jika pemimpin berusaha mencari cara agar dapat mempengaruhi perilaku setiap bawahannya, maka seorang pemimpin harus dapat menentukan terlebih dahulu gaya kepemimpinan yang cocok dalam organisasi tersebut.

Banyaknya pandangan mengenai pengertian dari Gaya kepemimpinan. Antara lain, menurut Nawawi (2003:115), gaya kepemimpinan biasanya mengarah pada kepemimpinan dalam mempengaruhi pemikiran karyawan, sentimen karyawan, sikap karyawan, dan perilaku karyawan anggota sub-organisasi. Tindakan atau metode yang anda pilih dan gunakan secara umum.

Begitu pula menurut Mifta Thoha (2010:49), Gaya kepemimpinan adalah sifat, karakter, kebiasaan, temperamen, dan karakter yang membedakan seorang pemimpin ketika berinteraksi dengan orang lain dan bawahannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengendalikan setiap keadaan yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya serta dapat memotivasi, mendorong dan mempengaruhi setiap bawahannya untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Handoko & Hani (1999:251) “Motivasi adalah akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya”. Sedangkan menurut pendapat (Sopiah, 2008) “Motivasi adalah keadaan dimana seorang karyawan berkeinginan keras untuk mencapai tujuan suatu organisasi dalam bentuk hasil yang berupa produktivitas, kehadiran serta bekerja secara kreatif.

Menurut Hasibuan (2011:143) “Motivasi adalah suatu tindakan khusus untuk mengarahkan karyawan ataupun organisasi agar dapat bekerja secara produktif sehingga tujuan organisasi dan keinginan seorang karyawan dapat tercapai.

Motivasi sendiri merupakan suatu proses untuk memberikan motif (daya penggerak) bekerja kepada para karyawan agar mau bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik.

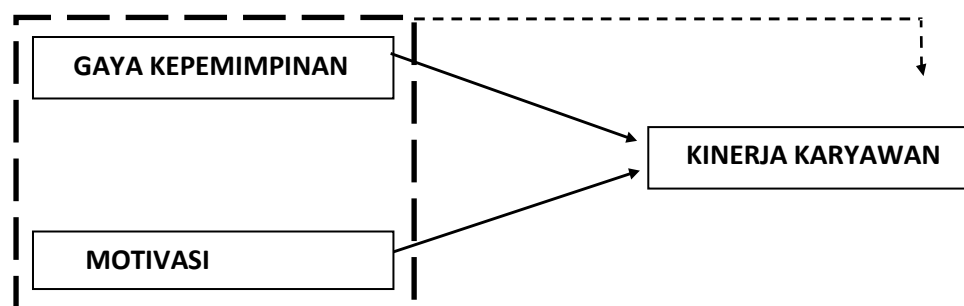


e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Kerangka Konseptual



Keterangan :  Parsial
 Simultan

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Terdapat Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Metedologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah komponen dari semua objek dan subjek, dan ada beberapa tolok ukur yang menarik bagi para peneliti untuk dipelajari dan pada akhirnya menarik kesimpulan Sugiyono (2010:117). Dan populasi dalam penelitian ini adalah 115 supermarket swalayan.

Menurut Sugiyono (2008:118) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Jika populasinya besar dan para peneliti mungkin tidak mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, para peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari kesimpulan akan berlaku untuk populasi.

Adapun menurut sugiyono (2013:124). Bahwa menentukan sampel yang diambil dari populasi penelitian menggunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2}$$

$$n = 53,5$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan sebesar 53,5 karyawan dengan dibulatkan menjadi 54 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini didapat menggunakan teknik *simple random sampling* atau yang biasa disebut dengan istilah teknik acak sederhana. Menurut Sugiyono (2001:57) teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah efektivitas instrumen yang digunakan. Uji validitas sebagai alat ukur validitas adalah alat ukur yang valid atau bukan alat ukur. Setelah sarana yang diberikan kepada responden telah diidentifikasi dan data yang diinginkan telah diidentifikasi, sarana tersebut dikatakan valid Ghazali I. (2011:52). Studi kuantitatif ini dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS 17.

Produk dinyatakan valid jika hasil perhitungan korelasi momen produk lebih besar dari nilai kritis. Sebaliknya, jika skor barang kurang dari nilai kritis, produk dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji atau tes reliabilitas adalah alat pengukuran yang mengukur gejala pada titik yang berbeda dalam waktu yang selalu menghasilkan hasil yang sama. Untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan pengukuran, keandalan peralatan diperlukan.

Instrumen yang mengukur data dan data yang dihasilkan dikatakan andal atau andal jika instrumen selalu menghasilkan setiap kali hasil yang sama untuk pengukuran yang dilakukan. Jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60, konstruk atau variabel dikatakan reliabel Ghazali I. (2005).

Uji Normalitas

Uji Uji normalitas adalah tes yang mengukur apakah suatu data memiliki distribusi normal untuk menggunakannya untuk statistik. Berdasarkan definisi ini, tujuan pengujian normalitas, tentu saja, untuk menentukan apakah suatu variabel sehat.

Kita dapat menggunakan pendekatan Kolmogorow-Smirnov saat melakukan tes normalitas data. Kriteria untuk pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov adalah:

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi di mana variabel dependen (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh beberapa variabel independen X (X1, X2, ... Xn) dan menampilkan hubungan linear atau linear. Penambahan variabel independen ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada, tetapi masih ada variabel yang diabaikan.

Dalam penelitian model regresi linier berganda yang dipakai adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y	=	kinerja karyawan
X1	=	gaya kepemimpinan
X2	=	motivasi
b1, b2	=	koefisien regresi linear berganda
a	=	nilai konstanta (Y bila X=0)
e	=	Standard Error (tingkat kesalahan)

Uji Hipotesis

a. Uji f

Uji F juga disebut tes simultan. Tujuan dari uji-F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji-F bertujuan untuk mengukur dampak gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria hipotesis yang diterima adalah ketika tingkat signifikansi (α) < 0,05.

b. Uji t

Uji-T atau uji parsial dimaksudkan untuk menentukan hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji-t dirancang untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Sardo Swalayan di Kallang. Kriteria hipotesis yang diterima adalah ketika tingkat signifikansi (α) < 0,05.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Item	Sig-2 tailed	Sig α	KET
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.000	0.05	Valid
	X1.2	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.000	0.05	Valid
	X1.5	0.000	0.05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.000	0.05	Valid
	X2.2	0.000	0.05	Valid
	X2.3	0.000	0.05	Valid
	X2.4	0.000	0.05	Valid
	X2.5	0.000	0.05	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0.023	0.05	Valid
	Y1.2	0.000	0.05	Valid
	Y1.3	0.000	0.05	Valid
	Y1.4	0.000	0.05	Valid
	Y1.5	0.000	0.05	Valid

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari kuesioner setiap indikator variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid karena nilai sig-2 tailed kedua variabel bebas dan satu variabel terikat < 0.05 . artinya data tersebut dapat dilanjutkan.

b. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,875	> 0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,789	> 0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,639	> 0.6	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan, menunjukkan dari kedua variabel bebas dan satu variabel terikat dapat dinyatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu. Hal tersebut dikarenakan nilai Cronbach Alpha (α) pada semua variabel memiliki nilai > 0.6 . yang artinya Variabel yang digunakan dapat membuat data yang konsisten dan dapat diandalkan

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.80676217	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.079	
Test Statistic			.094
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan dari hasil uji normalitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai asymp.sig.(2-tailed) pada tabel kolmogorv smirnov 0,200 > 0.05, artinya data tersebut berdistribusi normal karena nilai sig.> 0.05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.276	3.159		3.886	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.353	.131	.378	2.698	.009	.845	1.183
	Motivasi Kerja	.038	.153	.035	.249	.804	.845	1.183
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh pada analisis ini bahwa persamaan linier berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 12.276 + 0,353X_1 + 0,038X_2 + 3.159$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sardo Swalayan Kota Malang.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.580	2	15.790	4.655	.014 ^b
	Residual	173.013	51	3.392		
	Total	204.593	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Kita dapat menjelaskan bahwa F signifikan adalah 0,014 < tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa H_0 menolak dan menerima H_a . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi model goodness-of-fit, atau bahwa model regresi yang dihasilkan dapat memprediksi kinerja variabel dependen Y, karyawan Sardo Self-Service.

b. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.276	3.159		3.886	.000
	Gaya Kepemimpinan	.353	.131	.378	2.698	.009
	Motivasi Kerja	.038	.153	.035	.249	.804
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil perhitungan uji t yang dilakukan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Pengujian hipotesis 1 : Diketahui nilai t hitung dan tingkat signifikan dari variabel gaya kepemimpinan. Tingkat signifikan gaya kepemimpinan adalah $0,009 < \text{tingkat signifikan } \alpha = 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sardo Swalayan.
- Pengujian hipotesis 2 : diketahui nilai t hitung dan tingkat signifikan dari variabel motivasi kerja. Tingkat signifikan motivasi kerja adalah $0,804 > \text{tingkat signifikan } \alpha = 0,05$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sardo Swalayan.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikan gaya kepemimpinan adalah $0,009 < \text{tingkat signifikan } \alpha = 0,05$, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil dari uji regresi linier berganda diketahui bahwa nilai gaya kepemimpinan sebesar 0,353 Artinya menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353. Dari ulasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di sardo swalayan.

Dengan demikian penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Slamet (2011) dengan penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur.” Menurut temuannya, penghargaan finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja atau kinerja karyawan, tetapi gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan motivasi kerja adalah motivasi kinerja karyawan. Memiliki efek signifikan.

Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Nawawi (2003) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku atau metode yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota sub-organisasi.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikan motivasi kerja adalah $0,804 > \text{tingkat signifikan } \alpha = 0,05$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari uji regresi linier berganda diketahui bahwa nilai motivasi kerja sebesar 0,038. Artinya menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel motivasi kerja (X2) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,038. Dari ulasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di sardo swalayan.

Motivasi Kerja dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Menurut Gomes (2001: 180), faktor pendorong untuk bekerja terdiri dari dua bagian: individu dan organisasi. Faktor individu adalah kebutuhan (kebutuhan), sasaran (goal), sikap (attitude), dan kemampuan (ability). Berikut ini diklasifikasikan sebagai faktor organisasi: Pembayaran upah / upah, keamanan kerja, hubungan karyawan, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dengan demikian penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Utama Putra & Subudi (2013) dengan penelitian yang berjudul “prngaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel matahari terbit bali tanjug benoa-nusa dua.” Hasil analisis

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan secara simultan penting terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang memiliki dampak terbesar pada kinerja karyawan karena didasarkan pada perhitungan analisis beta faktor standardisasi yang paling berharga.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Oleh karena itu, peneliti dapat menyimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk memenuhi model goodness-of-fit. Atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang dibentuk dapat memprediksi variabel dependen Y atau kinerja karyawan pada Sardo Swalayan. Tingkat signifikan F adalah $0,014 < \text{tingkat signifikan } \alpha = 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ketika awal melakukan penelitian, peneliti kesusahan dalam meminta izin kepada atasan untuk menjadi sardo swalayan sebagai objek penelitiannya, dikarenakan harus menunggu pimpinan tidak sibuk dan sedang berada ditempat..
2. Peneliti merasa penelitian ini kurang maksimal dikarenakan variabel yang digunakan peneliti hanya dua variabel saja, padahal masih ada yang mempengaruhi kinerja karyawan sardo swalayan, seperti kompensasi dan lain-lain.
3. Saat dilakukan survey ke lokasi, kondisi sardo swalayan sangat ramai pengunjung, sehingga karyawan semua sibuk, jadi peneliti tidak bisa meminta sedikit informasi/wawancara dengan karyawan. Sehingga peneliti menunggu waktu yang tepat.
4. Saat melakukan penyebaran kuesioner, peneliti harus menitipkan kuesioner kepada salah satu karyawan, sehingga peneliti merasa untuk hasil jawab yang didapat tidak sesuai dengan harapan peneliti.

Kesimpulan Dan Saran

Simpulan

Hasil dalam penelitian ini, akan disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sardo swalayan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sardo swalayan.
3. Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan secara simultan penting terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan di atas, saran yang dapat diajukan oleh peneliti sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sardo Swalayan

- a. Dilihat pada penelitian ini, bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal tersebut berarti gaya kepemimpinan yang berada di sardo swalayan sudah bagus, akan tetapi perlu ditingkatkan lagi bagaimana pemimpin mengayomi bawahannya agar semakin bagus dalam bekerja.
- b. Sedangkan untuk motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di sardo swalayan masih kurang. Saran peneliti, alangkah lebih baiknya apabila pemimpin memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, agar karyawan merasa diperhatikan sehingga timbul motivasi diri untuk semangat dalam bekerja, karena mendapat perhatian dari pimpinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini dengan baik, yaitu dengan cara menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih banyak variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Namun yang paling penting adalah kesesuaian variabel yang diangkat keadaan yang ada di lokasi yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- Ambar, T. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik (1 ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, Michael, & Baron, A. (1998). Performance Management: The New Realities. London: Institute Of Personnel And Development.
- Ato'illah, M. (2014, Maret). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang. WIGA, 4(1).
- Azwar, S. (2005). Signifikan Atau Sangat Signifikan? Buletin Psikologi, Vol. 13, No.1, 38.
- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I*.
- Gibson. (2003). *Perilaku Manajemen Organisasi*. Surabaya: Erlangga.
- Gomes. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offset
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMUN 2 Beaucu. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Hasibuan. (2011 : 143). *Manajemen Sumber Dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herpradipta, A. (2010). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyadeka Alam Lestari Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, J. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Surabaya: Erlangga.
- Malayu, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathias. (1989). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang. *WIGA*, 4(1).
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prabu, A. (2005, Desember). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN MUARA ENIN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 3(6).
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Simamora, & Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Utama Putra, G. P., & Subudi, M. (2013, Juli 09). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa. *Manajemen*, 2(7).



M. Rahmad K*) Adalah Alumni FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M. Khoirul ABS*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Lampiran 5. Tabel Tabulasi Data

TABULASI DATA
Gaya Kepemimpinan (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	jumlah	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	20	4
2	4	4	4	4	4	20	4
3	4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	3	4	4	19	3.8
5	5	5	5	5	5	25	5
6	4	4	3	4	3	18	3.6
7	4	5	5	5	5	24	4.8
8	4	3	3	4	3	17	3.4
9	4	5	5	5	5	24	4.8
10	4	4	4	4	4	20	4
11	5	5	5	5	5	25	5
12	4	4	3	4	5	20	4
13	4	4	4	4	4	20	4
14	4	3	4	4	4	19	3.8
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	5	4	4	21	4.2
17	4	4	4	4	3	19	3.8
18	4	4	4	4	4	20	4
19	4	4	4	4	4	20	4
20	4	4	4	4	4	20	4
21	4	4	4	4	4	20	4
22	4	4	4	4	4	20	4
23	4	4	4	5	4	21	4.2
24	5	5	5	5	5	25	5
25	4	3	4	5	4	20	4
26	4	5	5	5	5	24	4.8
27	4	4	4	4	4	20	4
28	4	4	4	4	4	20	4
29	4	4	4	4	4	20	4
30	5	5	5	5	5	25	5
31	4	4	4	5	4	21	4.2
32	5	5	5	5	5	25	5
33	4	5	4	4	4	21	4.2
34	4	3	4	4	4	19	3.8
35	4	4	4	4	4	20	4
36	4	4	4	3	4	19	3.8
37	4	4	4	4	4	20	4
38	4	4	5	4	3	20	4
39	5	5	5	5	4	24	4.8
40	4	5	4	4	5	22	4.4
41	4	4	4	4	4	20	4
42	4	4	5	4	4	21	4.2
43	4	4	4	4	3	19	3.8
44	4	4	4	4	4	20	4
45	4	4	4	4	4	20	4
46	4	4	4	4	4	20	4
47	4	4	4	4	4	20	4
48	4	3	4	4	4	19	3.8
49	4	4	4	4	4	20	4
50	4	4	4	4	4	20	4
51	4	3	4	4	4	19	3.8
52	5	5	5	5	5	25	5
53	5	5	5	5	5	25	5
54	4	4	4	4	3	19	3.8

Motivasi Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	jumlah	Rata-rata
1	3	3	4	3	3	16	3.2
2	4	4	4	4	4	20	4
3	4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	4	20	4
5	5	5	5	4	5	24	4.8
6	4	3	3	3	3	16	3.2
7	4	4	4	3	2	17	3.4
8	4	4	4	4	4	20	4
9	4	4	4	4	4	20	4
10	4	4	3	3	3	17	3.4
11	4	4	4	4	4	20	4
12	4	4	3	4	4	19	3.8
13	4	4	4	4	5	21	4.2
14	4	4	3	3	4	18	3.6
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	4	4	4	20	4
17	4	4	4	4	4	20	4
18	3	3	4	3	4	17	3.4
19	4	4	3	3	4	18	3.6
20	4	4	4	3	5	20	4
21	4	4	4	3	3	18	3.6
22	4	4	3	4	4	19	3.8
23	4	4	4	4	4	20	4
24	4	4	4	4	4	20	4
25	4	4	4	4	4	20	4
26	5	5	5	5	5	25	5
27	4	4	4	4	4	20	4
28	4	4	4	4	4	20	4
29	4	3	3	3	4	17	3.4
30	4	4	4	4	5	21	4.2
31	4	4	5	4	4	21	4.2
32	5	5	5	5	5	25	5
33	4	3	4	3	4	18	3.6
34	4	3	3	4	4	18	3.6
35	4	4	4	3	4	19	3.8
36	4	4	4	4	4	20	4
37	4	4	4	3	4	19	3.8
38	4	4	4	4	4	20	4
39	4	4	4	3	4	19	3.8
40	4	5	4	4	4	21	4.2
41	4	4	4	4	4	20	4
42	4	5	4	4	4	21	4.2
43	4	4	4	4	4	20	4
44	4	4	3	4	4	19	3.8
45	4	4	3	3	4	18	3.6
46	4	4	4	3	4	19	3.8
47	4	4	4	3	4	19	3.8
48	4	4	3	3	4	18	3.6
49	4	4	4	3	4	19	3.8
50	4	4	4	4	4	20	4
51	4	4	4	3	4	19	3.8
52	4	3	3	3	4	17	3.4
53	4	4	4	4	4	20	4
54	5	4	4	3	4	20	4

Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	jumlah	Rata-rata
1	4	4	3	4	3	18	3.6
2	4	3	4	4	4	19	3.8
3	4	4	3	4	3	18	3.6
4	4	4	4	3	4	19	3.8
5	5	4	4	4	4	21	4.2
6	4	4	5	3	5	21	4.2
7	5	3	4	4	3	19	3.8
8	4	4	3	4	5	20	4
9	5	5	5	5	5	25	5
10	4	4	4	4	4	20	4
11	5	4	4	5	4	22	4.4
12	4	4	4	4	4	20	4
13	4	4	4	3	4	19	3.8
14	4	4	3	5	5	21	4.2
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	4	5	4	21	4.2
17	4	4	3	5	3	19	3.8
18	4	4	4	4	4	20	4
19	4	3	4	3	4	18	3.6
20	4	4	4	4	4	20	4
21	4	4	4	5	5	22	4.4
22	4	5	4	4	4	21	4.2
23	5	4	4	4	4	21	4.2
24	5	5	4	4	4	22	4.4
25	5	4	3	3	4	19	3.8
26	5	4	3	5	4	21	4.2
27	4	4	3	4	4	19	3.8
28	4	5	4	4	4	21	4.2
29	4	4	3	4	4	19	3.8
30	5	4	4	3	3	19	3.8
31	5	4	3	4	5	21	4.2
32	5	4	4	4	5	22	4.4
33	4	4	3	4	4	19	3.8
34	4	4	4	4	4	20	4
35	4	5	5	5	5	24	4.8
36	3	4	5	5	5	22	4.4
37	4	4	5	4	4	21	4.2
38	4	4	4	4	4	20	4
39	5	5	5	5	5	25	5
40	4	5	5	5	4	23	4.6
41	4	5	5	5	5	24	4.8
42	4	4	3	3	3	17	3.4
43	4	3	4	4	4	19	3.8
44	4	4	3	3	3	17	3.4
45	4	4	4	3	4	19	3.8
46	4	4	4	4	4	20	4
47	4	4	5	3	5	21	4.2
48	4	3	4	3	3	17	3.4
49	4	4	3	3	3	17	3.4
50	4	5	5	5	5	24	4.8
51	4	4	4	4	4	20	4
52	5	4	5	4	4	22	4.4
53	5	4	4	5	5	23	4.6
54	4	4	4	3	4	19	3.8



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)
