

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang

¹Dewi Aprilia Hepyta Sari, ²Masruchan
e-mail: ¹sarilia782@yahoo.com; ²m_ruchan@yahoo.com
Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

Abstrak

Perusahaan bisnis adalah suatu organisasi yang terlibat dalam pertukaran barang, jasa atau uang untuk menghasilkan keuntungan. Untuk mencapai keuntungan atau tujuan perusahaan maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik tentunya ditunjang oleh beberapa faktor diantaranya, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan. Sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk menggerakkan seseorang agar berusaha atau berperilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui; (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang. (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang. (3) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa; (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Gaya Kepemimpinan* secara parsial (individu) terhadap variabel *Kinerja Karyawan* di UD. Mikado yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,781 lebih besar dari t_{tabel} 2,002 dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Motivasi Kerja* terhadap variabel *Kinerja Karyawan* di UD. Mikado yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,495 > t_{tabel}$ 2,002 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. (3) Terdapat pengaruh variabel *Gaya Kepemimpinan* dan *Motivasi Kerja* Terhadap *Kinerja Karyawan* di UD. Mikado dengan nilai F_{hitung} sebesar $16,820 > F_{tabel}$ 3,61 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan R^2 memiliki nilai sebesar 0,371 atau sama dengan 37,1%, dengan begitu gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mikado sebesar 37,1% dan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perusahaan merupakan kegiatan usaha yang dilakukan secara berkesinambungan dan dikelola dengan manajemen yang baik guna memproduksi barang serta memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus mencari keuntungan dengan cara berbisnis, Feryanto (2008). Banyaknya bisnis yang sejenis menimbulkan persaingan antar perusahaan. Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bersaing serta mempertahankan eksistensinya dengan cara memanfaatkan dan mengelola berbagai sumber daya yang ada antara lain, bahan baku modal dan sumber daya lainnya serta sumber daya manusia (SDM).

Menurut Sutrisno (2009: 3), “betapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia (SDM) sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya”. Ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dimana mampu bekerja secara terus menerus secara proaktif serta bekerja secara profesional. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas inilah diharapkan mampu membawa perusahaan pada tujuan utamanya.

Untuk mencapai tujuannya, maka perusahaan harus mengelola atau mempersiapkan sumber daya secara efektif . Mempersiapkan dan mengelolah tentunya perlu manajemen khusus dari seorang pemimpin dalam perusahaan tersebut untuk menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Disisi lain untuk mencapai tujuannya, maka perusahaan perlu memperhatikan factor– factor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu, tentang kinerja karyawan yang meliputi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kinerja yang baik akan mampu membawa perusahaan bertahan dalam persaingan bisnis. Kinerja karyawan yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2016) bahwa “gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan , sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya”. Dengan perilaku atau cara yang dilakukan pemimpin tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal tersebut ditunjang oleh pendapat Mangkunegara (2005:61) “motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan menjadikan keunggulan bagi perusahaan dalam persaingan bisnis.

Metode

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif . Adapun dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara baik kepada pimpinan di UD. Mikado dan karyawan yang ada disana, melalui dokumentasi serta menyebarkan angket kuesioner kepada karyawan untuk mendapatkan informasi dari penelitian yang diajukan.

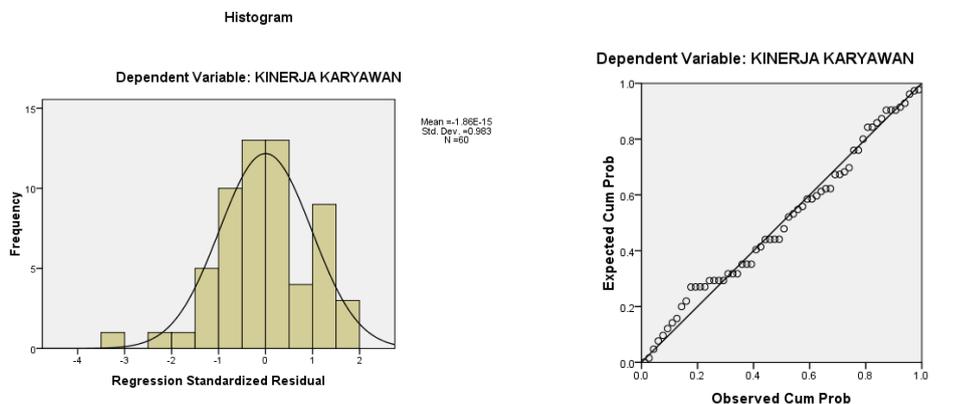
Adapun sampel/subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang yang berjumlah 60 karyawan. Dari sampel 60 karyawan ini peneliti menyebarkan angket untuk mendapatkan informasi serta angket menjadi instrumen dalam penelitian ini untuk mengetahui atau mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana dari variable penelitian ini peneliti mengkonstruk menjadikan indikator yang kemudian dijadikan sebagai pertanyaan ataupun pernyataan yang akan di isi oleh responden.

Pada penelitian ini peneliti memperoleh sumber data melalui pimpinan dan karyawan di UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang. Sumber data yang diperoleh peneliti kemudian di olah dengan cara statistika menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*.

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Analisis Grafik

Berdasarkan gambar 1. diatas dapat dijelaskan bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.2.2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan One –sample Kolmogorov- sminorv Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Mean		.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.41926793
Most Extreme	Absolute	.100
Differences	Positive	.060
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.773
Asymp. Sig. (2-tailed)		.589
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dapat diketahui nilai Asymp.Sig.(2-tailed) yaitu 0,589. Karena dalam penelitian ini mempunyai nilai Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.159	4.636		1.976	.053		
GAYA KEPEMIMPINAN	.432	.155	.320	2.781	.007	.831	1.204
MOTIVASI KERJA	.333	.095	.403	3.495	.001	.831	1.204

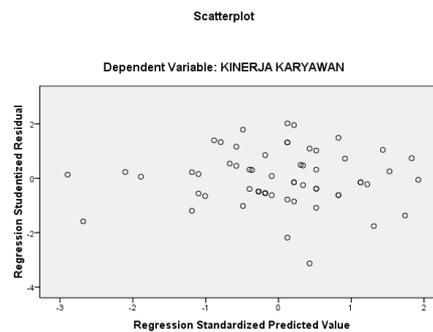
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Gaya Kepemimpinan* memiliki nilai *Tolerance* sebesar

0,831 dan variabel *Motivasi Kerja* memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,831. Dari kedua variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini. Sedangkan nilai *VIF* sebesar 1.204 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi ini karena tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *VIF* > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 3. dapat disimpulkan bahwa titik – titik yang menyebar dan membentuk pola tertentu yang teratur serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel. 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.371	.349	1.444	2.281

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas, maka dapat diketahui nilai dari Durbin Watson untuk model regresi adalah 2.281. Nilai tersebut kemudian akan dibandingkan dengan nilai du pada tabel Durbin Watson dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan jumlah sampel (n=60), jumlah variabel bebas (k=2) yaitu sebesar 1.658. Maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini dan memenuhi persyaratan asumsi klasik.

2. Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.371	.349	1.444	2.281

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,371 atau 37,1% sehingga dapat disimpulkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 37,1% sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.159	4.636		1.976	.053
	GAYA KEPEMIMPINAN	.432	.155	.320	2.781	.007
	MOTIVASI KERJA	.333	.095	.403	3.495	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui bahwa nilai Sig. untuk variabel Gaya kepemimpinan adalah 0,007. Karena nilai signifikan $< 0,05$ dan diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,781 > 2,002$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara parsial (individu) terhadap variabel kinerja karyawan. Dan dapat diketahui bahwa nilai Sig. untuk motivasi kerja

adalah 0,001. Karena nilai signifikan $< 0,05$ dan diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,495 > 2,002$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel *motivasi kerja* secara parsial (individu) terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.138	2	35.069	16.820	.000 ^a
	Residual	118.845	57	2.085		
	Total	188.983	59			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel ANOVA diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. adalah 0,000. Karena nilai signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,820 > 3,61$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel *gaya kepemimpinan dan motivasi kerja* secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.

c. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.159	4.636		1.976	.053
	GAYA KEPEMIMPINAN	.432	.155	.320	2.781	.007
	MOTIVASI KERJA	.333	.095	.403	3.495	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 9.159 + 0.432X_1 + 0.333X_2$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 9.159

Artinya, jika tidak ada variabel bebas yang mempengaruhi atau variabel gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja dianggap sama dengan nol, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di UD. Mikado baik karena konstanta bernilai sebesar 9.159.

2. Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,432

Artinya, jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,432 satuan dengan asumsi variabel Motivasi kerja nilainya tetap. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, semakin efektif gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X_2) = 0,333

Artinya, jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,333 satuan dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan nilainya tetap. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

4. Koefisien β

Koefisien β digunakan untuk mengetahui variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Dari tabel *Coefficients* tepatnya pada kolom β diatas, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dari pada variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 0,432.

Pembahasan

Peneliti ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Mikado di Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memperoleh data sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mikado di Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Menurut Sutrisno (2009:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar

dicapai hasil yang diharapkan”. Kepemimpinan juga merupakan motor penting bagi sumber daya manusia, sumber daya bahan baku, metode, teknologi, sumber daya financial yang cukup, termasuk pemasaran yang menjanjikan, kesemuanya tergantung pada kepemimpinan yang mentransformasikannya (Sihotang, 2007: 258). Jadi keberhasilan suatu usaha atau bisnis tergantung dari seorang pemimpin dalam mengelolanya. Pemimpin dapat dikatakan berhasil jika mampu melaksanakan tiga hal yaitu, (1) dapat mengantisipasi perubahan yang terjadi tiba – tiba, (2) mampu melakukan koreksi/evaluasi dan perbaikan pada kelemahan yang terjadi, (3) mampu membawa perusahaan pada tujuan yang akan dicapai.

Untuk dapat melakukan ketiga hal tersebut tentunya dibutuhkan cara yang tepat, cara tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut Nawawi (2016) “gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya”.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, pemimpin tidak dapat menentukan hanya satu gaya saja yang digunakan karena menurut pemimpin UD. Mikado, untuk mempengaruhi orang lain harus sesuai situasi serta karakteristik karyawannya. Terkadang perlu menuntut terkadang perlu kebebasan untuk karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan dan lain sebagainya. Hal ini ditunjang sesuai dengan pendapat Menurut Alifiulahtin (2007) dalam Amirullah dan Nimran (2015: 155) “sehingga untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu: pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh”.

Untuk dapat mengukur gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka dapat dilihat dari kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mendukung, dimana dimensi ini disebut sebagai strategi kepemimpinan dalam mengimplementasikan fungsi – fungsi pemimpin. Strategi ini memiliki pengaruh untuk mengefektifkan organisasi, karena merupakan factor yang penting dalam kegiatan menggerakkan anggota organisasi melalui penciptaan dalam pengembangan motivasi kerja yang terkait dengan kinerja dan produktivitas organisasi. Hal sesuai dengan hasil wawancara dengan karyawan bahwasanya mereka akan bekerja dengan baik ketika pemimpin mampu mempengaruhi, mengarahkan kerja yang baik serta mendukung ide – ide baru yang diberikan karyawan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa efektifnya gaya kepemimpinan seseorang pemimpin tergantung pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh. Ketika gaya/cara tersebut efektif maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan UD. Mikado di Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Puspitasari (2014) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Menurut Mangkunegara (2005:61) “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan”. Sedangkan motivasi kerja menurut Nimran dan Amirullah (2015:115), “dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, indikator motivasi kerja meliputi tanggung jawab, semangat kerja, rajin, disiplin dan kerja keras dan hal tersebut sesuai dengan teori Hasibuan (2003), Sutrisno (2009) dimana tujuan motivasi adalah untuk mengubah perilaku diantaranya meningkatkan kedisiplinan karyawan, mempertinggi tanggung jawab, kerja keras, rejin dan meningkatkan semangat kerja. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara dengan Bpk. H. Haryono selaku pimpinan dan pemilik UD. Mikado bahwasanya pemimpin memotivasi karyawan dengan memberi bonus diakhir pekan serta bonus setiap harinya kepada karyawan yang hadir berupa uang yang ditabung yang diberikan setiap akhir tahun, tunjangan kesehatan serta keselamatan kerja.

Menurut beliau hal ini salah satu cara beliau untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan hal ini terbukti dari perilaku karyawan yang dapat dilihat sesuai dengan indikator yang peneliti gunakan. Selain itu motivasi dari karyawan sendiri terlihat bahwasanya karyawan memiliki motivasi positif dimana karyawan tersebut menciptakan ide – ide baru dalam proses produk.

Motivasi seseorang akan baik ketika keinginan, kebutuhan mereka dapat terpenuhi dengan baik serta pantas sesuai apa yang dihasilkan. Dengan begitu karyawan akan merasa puas dan akan meningkatkan kerjanya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan (bersama – sama) terhadap kinerja karyawan UD. Mikado di Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bryan Johannes Tampi (2014) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2005: 13) Factor – factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari factor kemampuan dan motivasi. Dimana kemampuan apabila tanpa didukung dengan motivasi yang baik, maka pencapaian hasilnya pun tidak maksimal. Begitu sebaliknya, jika kemampuan kurang tetapi memiliki keinginan atau dorongan yang kuat maka akan didapatkan hasil yang maksimal. Adapun dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja dan kejujuran karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa kinerja karyawan UD. Mikado sudah cukup baik. Namun tetap

dibutuhkan evaluasi lagi bagi pemimpin dan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Karena kinerja yang baik akan membawa perusahaan pada tujuan utamanya sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan usaha.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mikado. Oleh karena itu, dengan terciptanya gaya kepemimpinan yang efektif sesuai dengan kondisi serta karakteristik dari karyawan serta motivasi yang baik dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri akan dapat meningkatkan kinerja karyawan UD. Mikado di Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang

Penutup

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang yang ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,007 kurang dari 0,05. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dapat diketahui melalui koefisien regresi yaitu sebesar 0,432, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,432 atau 43,2%.

Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Mikado di Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang yang ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dapat diketahui melalui koefisien regresiyaitu sebesar 0,333, artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,333 atau 33,3%.

Begitu juga terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Mikado di Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang yang ditunjukkan melalui uji F dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sedangkan secara bersama – sama Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di UD. Mikado Dsn. Bendungrejo Ds. Jogoroto Kec. Jogoroto Kab. Jombang sebesar 0,371 atau 37,1% yang ditunjukkan melalui tabel (R^2).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan yaitu, bagi perusahaan, Pimpinan UD. Mikado diharapkan mengetahui situasi dan karakteristik karyawan agar dapat menerapkan cara yang tepat untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif akan membawa perusahaan pada tujuannya. Dengan demikian, diharapkan gaya yang efektif dapat menumbuhkan komunikasi yang baik antara karyawan

dan pimpinan dapat mengarahkan serta mendukung karyawan dalam bekerja serta mengetahui motif apa saja yang dapat memotivasi kerja karyawan, serta memenuhi kebutuhan/keinginan karyawan agar tercipta kepuasan kerja untuk karyawan, sehingga dapat mengubah perilaku kerja karyawan seperti lebih disiplin lagi dalam bekerja, lebih rajin, kerja keras dan lain sebagainya yang menunjukkan sikap positif terhadap suatu pekerjaan sesuai harapan perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Bagi karyawan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan seperti bekerja lebih giat lagi, selalu meningkatkan kualitas hasil produksi, dapat memunculkan inovasi – inovasi baru dalam proses produksi, memiliki loyalitas yang lebih terhadap perusahaan serta dapat mencapai sasaran mutu yang telah ditetapkan seperti meminimalkan kesalahan produksi, memaksimalkan jumlah produksi dan lain sebagainya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, diharapkan untuk memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini sehingga akan menambah kajian yang luas.

Daftar Rujukan

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amirullah & Umar Nimran, M.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Anoraga, Pandji. (2007). *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Feryanto, Agung. 2008. *Mengenal badan Usaha Di Indonesia*. Klaten : Cempaka Putih.
- Ghozali, H. Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19 edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Junaidi. (2017) .*Tabel Durbin Watson*, (Online), (<http://ikeb.umm.ac.id/files/file/tabel.dw.pdf>)
- Maulah, Inayahtul. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Produktivitas*. Skripsi tidak diterbitkan. Jombang: Stkip PGRI Jombang.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Kepemimpinan Mengefektifkan Ogranisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada Uneversity Press.
- Puspitasari, Rita. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajwk Pratama Magelang*,(Online),

- (<http://eprints.uny.ac.id/15315/1/RITA%PUSPITASARI20%2011409134405.pdf>), diakses 17 Maret 2018.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggul Mandiri Publishing. Dari [rowlandpasaribu.file.wordpress](http://rowlandpasaribu.file.wordpress.com/2012/09/textbook-evaluasi-kinerja.pdf). (Online), (<http://rowlandpasaribu.files.wordpress.com/2012/09/textbook-evaluasi-kinerja.pdf>), diakses 23 April 2018.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. *Journal "Acta Diurna"*, (Online), 3 (04): (<http://media.neliti.com/media/publications/89599-ID-none.pdf>), diakses 15 Maret 2017.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.