

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP WISUDA GUNA RAHARJA

R. Made Ratmara^{1*}
A.A. Ketut Sri Asih²
Ni Nyoman Ayu Suriyani³

Fakultas Bisnis Dan Sosial Humaniora Universitas
Triatma Mulya, Badung-Bali^{1,2,3}

*email: 2017241044@triatmamulya.ac.id

Abstract

Every organization has human resources which are the most important assets for the company, where these resources have the ability to develop in determining the company's success for the long term. Human resources are a central factor in an organization. Whatever the form and purpose, the organization is founded on a vision for the common good, and in carrying out its mission is managed by humans. Manpower or employees are the most valuable resources in the organization, without qualified employees, the goals of the organization will not be achieved properly. This study aims to: 1) determine the effect of leadership style on employee performance, 2) determine the effect of work motivation on employee performance, 3) the magnitude of the influence of leadership style and work motivation on employee performance, and 4) independent variables that have a dominant influence on employee performance at ksp graduation guna raharja denpasar. The population of this study were all employees at ksp graduation guna raharja denpasar, amounting to 59 people. The sample taken is all members of the population so that it is a census study. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The hypothesis test used is t-test to test the partial effect of leadership style and work motivation on performance, as well as determination analysis to analyze the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable. The regression equation obtained is: $y = 17.939 + 0.316 x_1 + 0.762 x_2$. This model shows that: 1) there is a positive and significant influence of leadership style on employee performance, 2) there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance, 3) the magnitude of the influence contributed by leadership style and work motivation on employee performance is 23.2 %, and 4) work motivation is a variable that has a dominant influence on employee performance at ksp graduation guna raharja denpasar.

Keywords: leadership style, work motivation, performance.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia

yang merupakan asset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan

berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi, tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja karyawan yang baik seperti diharapkan oleh perusahaan akan terwujud jika didukung oleh motivasi dan pemimpin yang dapat memberikan arahan kepada karyawan. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan menjadikan karyawan tersebut giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, peran dari seorang pemimpin juga menjadi faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang handal dan mempunyai kewibawaan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan meningkat sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

KSP Wisuda Guna Raharja yang beralamat di Jalan

Gunung Fujirama Denpasar merupakan salah satu Lembaga keuangan yang berbentuk koperasi simpan pinjam. Lembaga ini memiliki tujuan untuk meningkatkan perekonomian anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sejak dipegang oleh *General Manager* yang baru, ada beberapa perubahan yang dilakukan diantaranya: hampir semua karyawan sudah tersertifikasi kompeten, semua karyawan melayani dengan menggunakan konsep *service excellent*, dan performa karyawan sangat diperhatikan seperti standar di perbankan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini membuat koperasi ini semakin maju terutama dengan beberapa kebijakan baru yang ditetapkan yaitu merubah sistem keanggotaan yang dahulunya eksklusif (anggotanya hanya kalangan umat Katolik saja), sekarang sudah terbuka menjadi koperasi umum yang anggotanya boleh dari semua agama.

Selain gaya kepemimpinan, KSP Wisuda Guna Raharja juga memberikan motivasi kerja yang layak kepada karyawannya. Motivasi kerja yang diberikan di koperasi ini diantaranya: gaji pokok, tunjangan-tunjangan yang terdiri dari: tunjangan jabatan, transport, makan, istri, anak, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, bonus yang secara keseluruhan menjadi diatas UMK yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain

motivasi finansial, koperasi juga memberikan motivasi non finansial seperti promosi jabatan, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan rutin melaksanakan kegiatan outing.

Adanya Pandemi Covid 19 yang melanda dunia saat ini ternyata berdampak pula pada pemberian motivasi kerja di KSP Wisuda Guna Raharja. Beberapa perubahan yang terjadi di KSP Wisuda Guna Raharja akibat adanya pandemi ini menyangkut perubahan jam kerja, adanya pemotongan tunjangan untuk karyawan dan pemotongan jasa untuk pengurus, serta untuk sementara kegiatan pemberian *award* dan outing ditunda sampai kondisi normal kembali.

Adanya pandemi yang dialami dunia dan beberapa kebijakan baru yang dilakukan di KSP Wisuda Guna Raharja tidak menyurutkan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik. Gaya kepemimpinan baru yang diterapkan dan pemberian motivasi membuat kinerja karyawan menjadi semakin meningkat. Peningkatan kinerja tersebut ditunjukkan oleh meningkatnya jumlah anggota koperasi sampai akhir bulan September 2020 menjadi 4430 orang, serta peningkatan NPL dari 15% menjadi 23% atau dari 12 milyar menjadi 17 milyar rupiah.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar ?
3. Berapakah besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar ?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar ?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Thoha

(2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012). Bangun (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Berikut merupakan indikator motivasi menurut Herzberg (dalam Mawoli dan Babandako, 2011) :

1. *Achievement* yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. *Recognition* yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
3. *Work it self* yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. *Responsibilities* yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
5. *Advancement* yaitu kesempatan kenaikan pangkat.
6. *Growth* yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang

maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.2. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

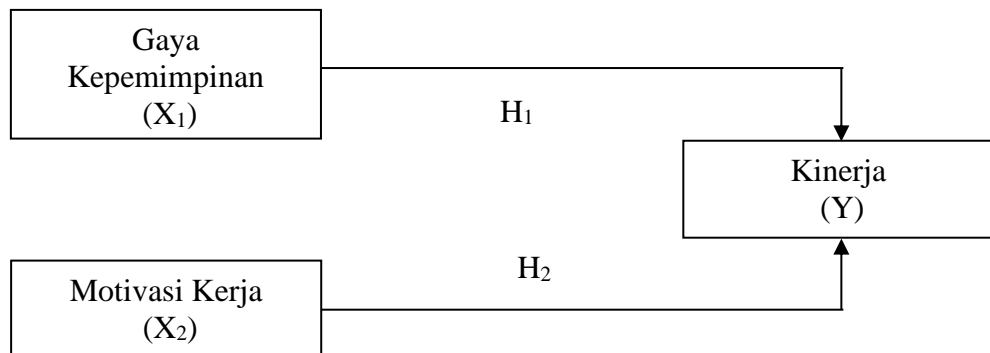
Gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja/karyawannya.

Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

Motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi

kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa teori terkait gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan, maka konsep yang diteliti dapat dilihat pada gambar berikut ini:



GAMBAR 2.1
KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori dan kajian empiris maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar.
2. Diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar.

dari tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2010). Variabel bebas disebut juga variabel independen disimbolkan dengan (X). Dalam penelitian yang dimaksud dengan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂).
2. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2010). Variabel terikat disebut juga variabel

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan di dalam penelitian ini terdiri

dependen disimbulkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional terhadap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) adalah persepsi karyawan tentang tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Indikator pada variabel komunikasi diukur dengan skala likert 5 poin.
2. Motivasi kerja (X_2) adalah persepsi karyawan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya. Indikator pada variabel lingkungan kerja diukur dengan skala likert 5 poin.
3. Kinerja (Y) adalah persepsi karyawan tentang hasil kerja yang telah dicapai berdasarkan tugas dan kewajiban dalam rangka memenuhi tujuan dari KSP Wisuda Guna Raharja. Indikator pada variabel kinerja diukur dengan skala likert 5 poin.

3.3. Teknik Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010) Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSP Wisuda Guna Raharja yang berjumlah 60 orang termasuk *General Manager* sebagai pimpinan. Arikunto (2010) mengemukakan, apabila subyeknya kurang dari 100 orang, sampel yang diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, dan apabila jumlah sampel cukup besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga disebut penelitian sensus. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 59 orang karyawan, sedangkan *General Manager* tidak digunakan sebagai sampel karena penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan sehingga pimpinan tidak ikut sebagai sampel.

3.4. Teknik Analisis

1. Analisis Statistik Deskriptif
Analisis deskriptif adalah analisis yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang, dengan perkataan lain analisis deskriptif mengambil masalah atau memusatkan

perhatian kepada masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan (Sugiyono, 2010). Hasil analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk tabel maupun bagan distribusi frekuensi yang berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan Teknik-teknik lainnya dalam penelitian ini. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui data karakteristik responden serta distribusi frekuensi masing-masing variabel dalam penelitian ini.

2. Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian

Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22.0 for windows.

a. Uji validitas instrumen penelitian
Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variable-variabel yang diteliti secara tetap. Menurut Masrun (dikutip oleh Arikunto 2010) menyatakan bahwa ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi

Pearson Product Moment (r) > 0,3 dengan alpha sebesar 0,05.

b. Uji reliabilitas instrumen penelitian
Reliabel atau handal merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk berbagai aspek dari suatu variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, apabila memiliki koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60 atau lebih. (Arikunto, 2010).

3. Uji asumsi klasik

Dalam uji regresi linear berganda harus dipenuhi uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji normalitas data
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan terhadap masing-masing variabel X_1 , X_2 dan Y . pengujian normalitas ketiga variabel ini dilakukan dengan menggunakan uji *One Sampel Kolmogorof-Smirnow* yang telah diprogram dalam program SPSS versi 22.0 for windows

dengan taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah $\alpha = 0,05$. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

- b. Uji multikolinearitas
- Multikolinearitas menunjukkan adanya korelasi linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen. Idealnya variabel-variabel independen dari persamaan regresi tidak memiliki korelasi satu dengan yang lainnya. Kalaupun terdapat korelasi antar variabel independen, maka tingkat korelasi tersebut haruslah rendah agar supaya tidak menjadi masalah akibat multikolinearitas. Uji multikolinearitas juga dapat dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau *tolerance value* lebih besar dari 0,10.
- c. Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah

homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini digunakan cara untuk melihat atau mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas

adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah *dstandardized*.

4. Analisis regresi linear berganda
- Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji dan menunjukkan bagaimana sifat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010) model regresi linier berganda ditunjukkan

dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu_i$$

..... (1)

Keterangan :

- Y = kinerja
- X₁ = gaya kepemimpinan
- X₂ = motivasi kerja
- b₁ = koefisien regresi dari gaya kepemimpinan
- b₂ = koefisien regresi dari motivasi kerja
- μ_i = variabel pengganggu

5. Analisis t- test
 Analisis t-test digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua yaitu pengaruh variabel X₁, X₂ secara parsial terhadap variabel Y. adapun langkah-langkah analisis menurut Algifari (2015) adalah sebagai berikut:

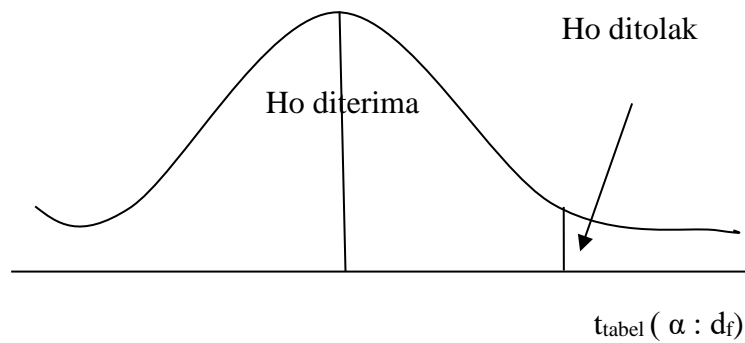
- a. Menentukan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternative (H_a)
 H_a : b ≥ 0, berarti ada pengaruh yang positif X terhadap Y.
 H_a : b < 0, berarti tidak ada pengaruh positif X terhadap Y.
- b. Menentukan *level of significant* alam penelitian ini tingkat kesalahan (α) ditentukan sebesar 5%
- c. Menentukan t-hitung dengan rumus :

$$t = \frac{b}{sb} \dots\dots\dots(2)$$

dimana :

t = t yang dihitung
 b = koefisien regresi
 s_b = Kesalahan standar koefisien regresi.

- d. Keputusan: nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} adalah apabila t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel}, maka keputusannya menolak hipotesis nol (H₀) dan menerima hipotesis alternative (H_a). Ini berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, maka keputusannya menerima hipotesis nol (H₀) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu apabila signifikan (ρ) ≥ α (0,05) maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan sebaliknya apabila signifikan (ρ) < α (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan
- e. Membuat kesimpulan merupakan langkah terakhir dari analisis yang dilakukan.



GAMBAR 3.1
KURVA NORMAL DISTRIBUSI t

Sumber : Algifari (2015)

6. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010) determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\% \dots\dots\dots (3)$$

Dimana :

D = Determinasi

R = Koefisien korelasi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan kepada responden dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Nilai batas yang dipergunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah sebesar 0,60.

Berikut adalah rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas yang merupakan hasil perhitungan dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisisioner yang diperoleh dengan bantuan SPSS 22.0 for Windows.

TABEL 4.1
REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,834 (Reliabel)	X1.1	0,682	Valid
		X1.2	0,772	Valid
		X1.3	0,741	Valid
		X1.4	0,542	Valid
		X1.5	0,463	Valid
		X1.6	0,440	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,895 (Reliabel)	X2.1	0,711	Valid
		X2.2	0,810	Valid
		X2.3	0,736	Valid
		X2.4	0,580	Valid
		X2.5	0,761	Valid
		X2.6	0,717	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,896 (Reliabel)	Y1	0,699	Valid
		Y2	0,767	Valid
		Y3	0,782	Valid
		Y4	0,810	Valid
		Y5	0,736	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan pada tabel 4.1 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variabel pada tabel 4.1 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini

berarti semua variabel dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Hasil uji normalitas data

Hasil Uji normalitas dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan hasil sebagai berikut:

TABEL 4.2
HASIL UJI NORMALITAS DATA
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya_ Kepemimpinan	Motivasi_ Kerja	Kinerja_ Karyawan
N		59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.76	24.41	33.39
	Std. Deviation	2.314	2.060	4.398
Most Extreme Differences	Absolute	.218	.324	.237
	Positive	.137	.324	.237
	Negative	-.218	-.286	-.185
Test Statistic		.218	.324	.237
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193	.186	.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dipergunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel

independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.3
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya_Kepemimpinan	.749	1.336
	Motivasi_Kerja	.749	1.336

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah

Dari tabel 4.3 dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah sebesar 1,336 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel

independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

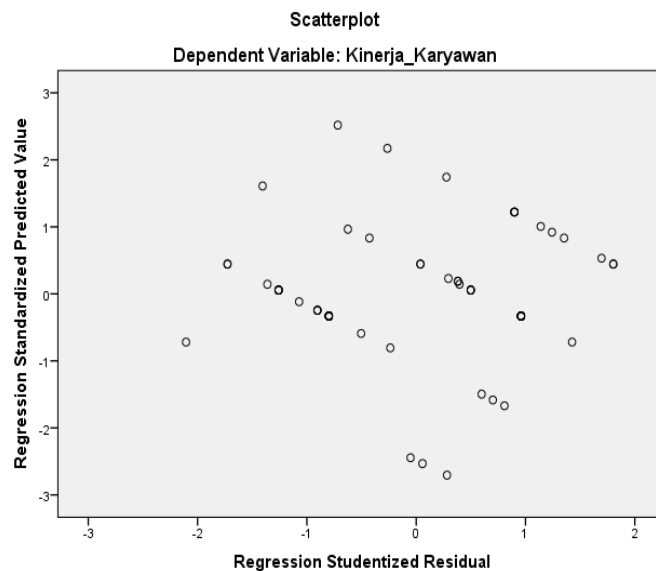
4.4.3. Hasil Uji

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apabila model regresi terjadi

ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi sampai Y sesungguhnya yang telah distandardize).



GAMBAR 4.2
SCATTERPLOT SRESID DAN ZPRED

Dari gambar 4.2 terlihat bahwa pola grafik plot antar nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID tersebar dalam batasan nilai-nilai Y prediksi dan Y sesungguhnya, dan tidak ada data yang berada diluar batasan tersebut. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

4.5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis, maka alat analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan paket program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22.0 Windows. Hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.4
HASIL ANALISIS STATISTIK

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r	R	b	β	t _{Hitung}	Sig. t
Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,285	0,482	0,316	0,300	2,224	0,030
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,481		0,762	0,554	4,111	0,000
$R^2 = 0,232$ Konstanta = 17,939 Persamaan Regresi : $Y = 17,939 + 0,316 X_1 + 0,762 X_2$ $T_{tabel} (0,05 : 56) = 1,673$							

Sumber : Data diolah

Informasi yang diperoleh dari tabel 4.4 adalah terdapat hubungan parsial yang lemah antara gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,285 jika motivasi (X₂) dikendalikan (konstan). Selain itu pada koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,481 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang jika gaya kepemimpinan (X₁) dikendalikan (konstan).

Informasi selanjutnya yang diperoleh dari tabel 4.8 adalah terdapat hubungan yang sedang secara simultan (bersama-sama) antara gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,482. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja akan lebih besar peningkatannya jika pihak manajemen memberikan perhatian terhadap gaya

kepemimpinan dan motivasi secara serempak dibandingkan jika pihak manajemen hanya memberikan perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara terpisah (satu per satu).

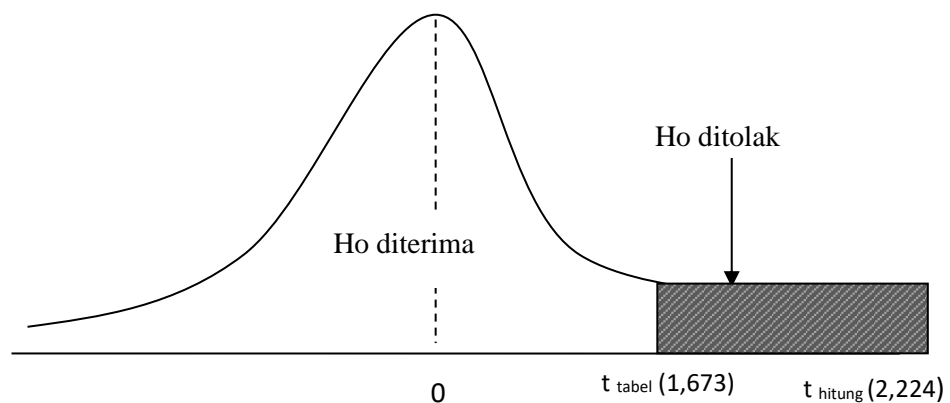
4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh parsial gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b₁X₁ sebesar 0,316 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap gaya kepemimpinan (X₁) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan H_0 = tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), serta H_a = terdapat pengaruh positif secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_1X_1 :

$t_{hitung} = 2,224 > t_{tabel} (0,05 : 56) = 1,673$ dan Sig. $t = 0,030$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :



GAMBAR 4.3

KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN (X_1) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah

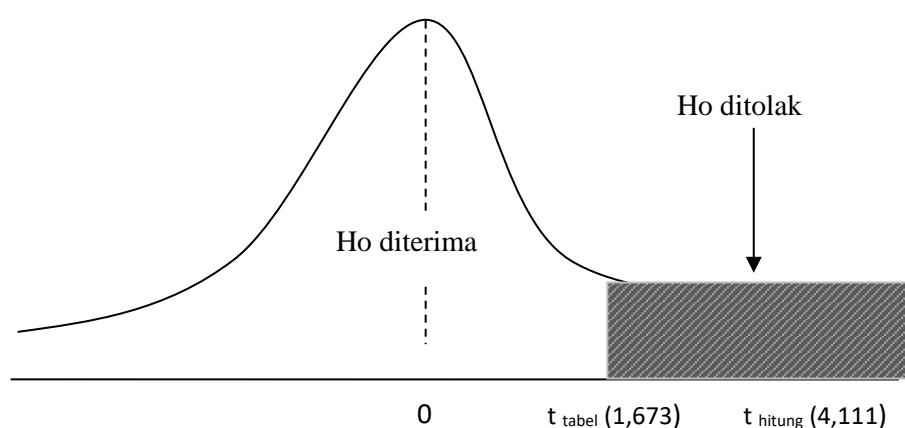
Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di KSP Wisuda Guna Raharja dapat diterima dan dibuktikan.

4.6.2. Pengaruh parsial motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja dapat dianalisis melalui koefisien regresi

berganda (b). Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,762 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap motivasi kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis kedua dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan

(Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_2X_2 : $t_{hitung} = 4,111 > t_{tabel} (0,05 : 56) = 1,673$ dan $Sig. t = 0,000$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a . Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini :



GAMBAR 4.4

KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS PENGARUH MOTIVASI KERJA (X_2) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial

antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja dapat diterima dan dibuktikan.

4.6.3. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,232 \times 100\% \\ &= 23,2\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja adalah sebesar 23,2%, sedangkan sisanya sebesar 76,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja, stress kerja, kecerdasan emosional, semangat kerja dan lain sebagainya.

4.6.4. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai β untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,300 dan motivasi kerja adalah sebesar 0,554. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki

pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Wisuda Guna Raharja karena memiliki nilai β yang lebih besar

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap gaya kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja.
3. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja adalah 23,2%.
4. Motivasi kerja merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja

karyawan pada KSP
Wisuda Guna Raharja.

5.1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan ditunjang dengan data-data primer dari KSP Wisuda Guna Raharja mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak manajemen KSP Wisuda Guna Raharja untuk dapat menerapkannya sebagai implikasi kebijakan khususnya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen KSP Wisuda Guna Raharja sebaiknya memperhatikan gaya kepemimpinan yang tepat dan terus meningkatkan pemberian motivasi kerja baik berupa motivasi finansial maupun non finansial. Hal ini tentunya akan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang menggunakan jasa KSP Wisuda Guna Raharja dalam pengelolaan dana.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, diharapkan pihak manajemen KSP Wisuda Guna Raharja dapat meningkatkan

pemberian motivasi kerja terhadap karyawan baik berupa motivasi finansial (gaji, tunjangan, bonus, uang lembur, dan lain-lain) maupun non finansial (penghargaan, promosi, outing, dan lain-lain). Pemberian motivasi yang sesuai dengan beban kerja dan harapan dari karyawan akan membuat kinerja mereka semakin baik. Hal ini tentunya akan membuat kepercayaan masyarakat meningkat dan mempercayakan pengelolaan keuangan mereka pada KSP Wisuda Guna Raharja.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan lagi penelitian yang dilakukan baik dari jumlah sampel maupun variabel yang diteliti sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2015. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara*

- Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, Volume III. No. 4, Halaman 1-20.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gusli. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan. *Skripsi*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2011. *Manajemen Personalia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mawoli, M.A., dan Babandako, A.Y. 2011. An Evaluation of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in an Academic Setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, I(9), 1.
- Okky Camilla Bianca. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta. *Skripsi*.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Robbins, Stephen P., 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rohmat. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara.
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Cetakan Kedua, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung
- Setiorini, Desti. 2008. Hubungan Antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Persepsi Kerja. *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.