

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. Victory International Futures Malang)

Wandra Agus Cahyono
Djamhur Hamid
Gunawan eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : ojezt.id@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of research are to understand the influence variable of leadership style and work motivation in partial and simultaneous to performance employee. Type of this research is Explanatory Research to approach quantitative and questionnaire method. The respondent of this research is the employee of PT. Victory International Futures Malang. Technical data analysis by using descriptive analysis and multiple linear regression. The Results of this research is showed to indicated presence significant influence by the simultaneous between variable of the influence leadership style and variable of work motivation with variable of employee performance.

Keywords : *Leadership style, Work motivation, Employee performance*

ABTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis Penelitian ini adalah *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT. Victory International Futures Malang. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam upaya menjalankan usahanya dibutuhkan suatu aturan yang terstruktur dan sistematis sehingga mampu memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. Victory International Futures merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa, dimana perusahaan tersebut dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting didalam suatu perusahaan ini.

Dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan terhadap pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan-karyawannya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan, tanpa pemimpin yang kompeten serta mampu memberikan motivasi yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan.

PT Victory International Futures memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka kepemimpinan dan pengalaman kerja yang mampu meningkatkan kinerja dari karyawan diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan adalah untuk dapat memperoleh

keuntungan yang maksimal dan mempertahankan perusahaan agar tetap berproduksi, terlebih pada masa krisis ekonomi seperti sekarang ini yang menuntut perusahaan agar berusaha mengatasi kesulitan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, dalam hal ini kinerja karyawan PT Victory International Futures dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures”.

KAJIAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan ada beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini sehingga mampu dijadikan tolak ukur penulis dalam melakukan penelitian mengenai hal ini, penelitian – penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut : penelitian Fitriani (2009), tentang “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kalimantan timur”. Mengatakan bahwa dari penelitian ini menggunakan sampel populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling random (*probability sampling*), yaitu pengambilan contoh secara acak (random) yang dilakukan dengan cara undian dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 167 orang hanya diambil sebanyak 62 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi product moment dan analisis regresi sederhana. Dari hasil penelitian tersebut gaya kepemimpinan partisipatif sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dinas pendidikan Kalimantan timur.

Agus Dimas (2008), “Hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada area pelayanan dan jaringan PT. PLN (persero) distribusi Banten” pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan cara kuisioner dari hasil penelitian

diperoleh bahwa pada PT. PLN (persero) Distribusi banten gaya kepemimpinan partisipatif sangat signifikan dan efisien dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan

Kata “Kepemimpinan” sebagai terjemahan dari bahasa Inggris “*leadership*” sering di dengar dalam kehidupan sehari-hari, sehingga tidak sedikit para praktisi mencoba mempelajarinya. Kepemimpinan berasal dari kata “*to lead*” berarti memimpin atau menunjukkan sedangkan “*leader*” adalah pemimpin atau orang yang menunjukkan jalan, dapat pula berarti mengepalai suatu pekerjaan. Jadi, kepemimpinan adalah hal yang berhubungan dengan tuntunan, bimbingan, menyalurkan jalan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan.

Definisi Menurut Thoha (2009) “yang menyatakan kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang, dalam usaha untuk mencapai tujuan”, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran dalam kondisi tertentu. Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran dalam kondisi tertentu.

3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2007), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian penggerak yang mampu membangkitkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama dan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya demi pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2003), mengatakan bahwa motivasi sebagai pendorong yang menyebabkan karyawan mau dan rela mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya. Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

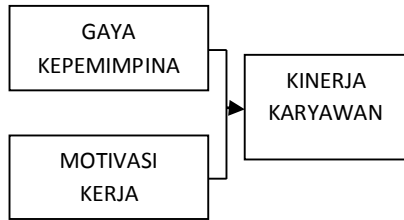
4. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian yang definitif dikemukakan oleh Hasibuan (2005) bahwa “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan definisi lain menyebutkan bahwa “prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

5. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

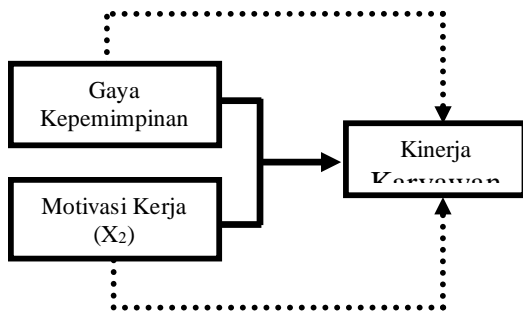
a. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Skema kerangka pemikiran

Sumber data diolah, 2015

b. Hipotesis



Gambar 2 Model Hipotesis

Sumber data diolah 2015

b. PT. Victory International Futures mudah dijangkau oleh peneliti sehingga akan meringankan beban baik materi, tenaga maupun pikiran.

c. Belum adanya penelitian mengenai PT. Victory International Futures.

Mengingat besarnya jumlah populasi dan keterbatasan biaya, waktu dan tenaga maka tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap semua populasi yang ada, untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya pembatasan, yaitu dengan cara menetapkan jumlah sampel representatif yang dapat mewakili semua populasi. dalam penelitian ini, melalui hasil kuisioner yang telah disebarakan diperoleh jawaban sebanyak 77 orang, oleh karena itu peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 77 orang dari populasi sebanyak 98 orang

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan menggunakan alat tertentu. Kualitas suatu data sangat ditentukan oleh alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data yang obyektif dan valid maka perlu teknik pengumpulan data sebagai landasan pemecahan masalah. Berhasil tidaknya suatu penelitian tergantung kepada , jumlah data yang relevan (data = sekumpulan fakta nilai-nilai numeric), penggunaan teknik pengumpulan data angket eksperimen secara tepat, pengolahan dan pengukuran data.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan metode kuisioner yaitu Angket atau kuesioner (*Questionnaire*) ialah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada subyek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas tentang 2 pengaruh variable bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variable terikat yaitu peningkatan kerja karyawan (Y). Data ketiga variable tersebut diperoleh dari angket yang dilengkapi dengan dokumen lainnya. Angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan peningkatan kinerja karyawan sedangkan

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi untuk pengumpulan data yang pokok". Karena dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini digolongkan dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*). Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Victory International Futures Malang. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut memiliki hal yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai:

a. PT. Victory International Futures tersedia data yang diperlukan oleh peneliti sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

pengumpulan data jumlah yang diteliti dan struktur organisasi perusahaan

A. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Data gaya kepemimpinan diperoleh dengan angket sebanyak 4 item pertanyaan yang disebarikan kepada 77 responden sebagai subyek penelitian. Dari data tersebut dapat diketahui dari tabel berikut : diketahui bahwa dari 77 responden, terdapat 24 responden atau 31,20% yang menyatakan sangat setuju pimpinan mampu mengarahkan karyawan dalam bekerja ($X_{1.1}$), setuju sebanyak 45 responden atau 58,39%, ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,79%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,59%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4,16 masuk dalam interval 3,4 – 4,2 dan berada pada kategori baik. Dari item tersebut dapat digambarkan, responden mempunyai persepsi baik pada PT. Victory International Futures Malang dalam pimpinan yang mampu mengarahkan karyawan dalam bekerja.

Untuk item kedua yaitu pimpinan mampu memberikan dorongan kerja ($X_{1.2}$) dapat diketahui bahwa responden sangat setuju sebanyak 27 responden atau 35,09%, setuju sebanyak 41 responden atau 53,19%, ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,48%, tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,19%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4,19 masuk dalam interval 3,4 – 4,2 dan berada pada kategori setuju. Dari item tersebut dapat digambarkan bahwa responden setuju bahwa PT. Victory International Futures Malang, pimpinan mampu memberikan dorongan kerja pada karyawan.

Untuk item ketiga yaitu pimpinan mampu memberikan kebebasan pada karyawan dalam menjalankan tugas ($X_{1.3}$), sangat setuju sebanyak 38 responden atau 49,35%, setuju sebanyak 35 responden atau 45,45%, ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,60%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,60%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean dihasilkan sebesar 4,42 masuk dalam interval 4,2 – 5 dan berada pada kategori sangat baik. Dari item tersebut dapat digambarkan bahwa menurut responden, pimpinan PT. Victory International Futures Malang sudah tergolong sangat baik dalam

memberikan kebebasan karyawan untuk menjalankan.

Untuk item keempat yaitu pimpinan memberikan perhatian dan apresiasi terhadap prestasi karyawan ($X_{1.4}$), responden menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 42,86%, setuju sebanyak 39 responden atau 50,65%, ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,18%, tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,60%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dari item tersebut dapat digambarkan bahwa responden sangat setuju bahwa pimpinan PT. Victory International Futures Malang telah memberikan besar gaji sesuai dengan jabatan karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai mean yang dihasilkan sebesar 4,34 masuk dalam interval 4,2 – 5 dan berada pada kategori sangat setuju.

Nilai rata-rata yang dihasilkan pada variabel Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 4,27 yang terletak pada interval 4,2 – 5 dan pada kategori sangat baik. Data statistik diatas menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) pada PT. Victory International Futures Malang sudah dilakukan dengan sangat baik sehingga secara signifikan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Victory International Futures.

B. Motivasi Kerja (X_2)

Data sampel motivasi kerja ini diperoleh dari responden sebanyak 77 orang responden dari populasi sebanyak 98 orang responden, dari hasil rekapitulasi dan pengolahan data hasil pertanyaan kuisisioner yang diajukan dan disebarikan kepada karyawan PT. Victory International Futures, dapat diketahui hasil frekuensi motivasi kerja berikut ini : diketahui bahwa dari 77 responden, terdapat 29 responden atau 37,66% sangat setuju tentang motivasi kerja mampu memberikan dorongan bekerja yang lebih baik ($X_{2.1}$), setuju sebanyak 37 responden atau 48,05%, ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 10,39%, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,90%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %. Mean yang dihasilkan sebesar 4,19 masuk dalam interval 3,4 – 4,2 dan berada pada kategori setuju. Dalam hal ini responden setuju bahwa motivasi kerja yang diberikan pimpinan PT. Victory International Futures Malang mampu meningkatkan dorongan kerja yang lebih baik pada setiap karyawan PT. Victory International Futures.

Untuk item kedua yaitu besar tunjangan sesuai dengan yang diharapkan karyawan ($X_{2.2}$), dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 33,77%, setuju sebanyak 46 responden atau 59,74%, yang ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,19%, tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,30%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4,26 masuk dalam interval 4,2 – 5 dan berada pada kategori sangat setuju. Pada item ini responden merasa sangat setuju motivasi pada PT. Victory International Futures Malang, mampu memberikan harapan pengakuan dari atasan.

Untuk item ketiga yaitu Motivasi mampu memberikan harapan pengakuan teman sejawat ($X_{2.3}$), sangat setuju sebanyak 11 responden atau 14,29%, setuju sebanyak 51 responden atau 66,23%, ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,69%, tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,79%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3,87 masuk dalam interval 3,4 – 4,2 dan berada pada kategori setuju. Pada item ini digambarkan bahwa responden setuju bahwa motivasi kerja pada PT. Victory International Futures mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga menimbulkan harapan mendapatkan pengakuan dari teman sejawat

Untuk item keempat yaitu motivasi mampu meningkatkan kenaikan penghasilan ($X_{2.4}$), sangat setuju sebanyak 13 responden atau 16,88%, setuju sebanyak 60 responden atau 77,89%, ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,60%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,60%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4,10 masuk dalam interval 3,4 – 4,2 dan berada pada kategori setuju. Pada item ini motivasi PT. Victory International Futures Malang tergolong mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga responden menyatakan setuju bahwa motivasi pada PT. Victory International Futures mampu meningkatkan kenaikan penghasilan.

Untuk item kelima yaitu motivasi mampu memberikan harapan promosi jabatan ($X_{2.5}$), dapat diketahui bahwa responden sangat setuju sebanyak 48 responden atau 62,34%, setuju sebanyak 20 responden atau 25,97%, ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,19%, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,49%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4,44 masuk dalam interval 4,2 – 5

dan berada pada kategori sangat baik. Pada item ini motivasi kerja pada PT Victory International Futures Malang tergolong sangat baik, sehingga mampu memberikan harapan kenaikan promosi jabatan. Nilai rata-rata yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 4,22 masuk dalam interval 4,2 – 5 dan berada pada kategori sangat baik. Ini menggambarkan bahwa motivasi kerja (X_2) pada PT. Victory International Futures Malang sudah dilakukan dengan sangat baik.

C. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y). Data yang diperoleh menghasilkan angka-angka sebagai berikut ini : diketahui bahwa dari 77 responden, terdapat 45 responden atau 58,44% yang menyatakan sangat setuju karyawan mampu memaksimalkan kuantitas kerja dalam aktifitas kerjanya (Y_1), yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 33,77%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,19%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,60%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4,48 masuk dalam interval 4,2 – 5 dan berada pada kategori sangat baik. Dapat digambarkan bahwa karyawan pada PT. Victory International Futures Malang dalam memaksimalkan kuantitas kerja dalam aktifitas kerjanya sudah sangat baik.

Untuk item kedua yaitu karyawan mampu memaksimalkan kualitas kerja dalam aktifitas kerjanya (Y_2), dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 42,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 44,16%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 10,39%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,60 %, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4,48 masuk dalam interval 4,2 – 5 dan berada pada kategori sangat besar, sehingga dalam item ini responden berusaha dengan keras dalam memaksimalkan kualitas kerja dalam aktifitas pekerjaannya terlihat dari hasil yang menunjukkan sangat setuju untuk memaksimalkan kualitas kerja.

Untuk item ketiga yaitu selalu ingin memaksimalkan efisiensi waktu dalam aktifitas pekerjaannya (Y_3), dapat diketahui bahwa

responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 33,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 49,35%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,79%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4,27 masuk dalam interval 4,2 – 5 dan berada pada kategori besar. Dalam item ini digambarkan bahwa keinginan responden untuk memaksimalkan efisiensi waktu dalam bekerja sangat besar.

Nilai rata-rata yang dihasilkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,07 yang terletak pada interval 3,41 - 4,20 yang artinya berada pada kategori baik, Ini menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Victory International Futures Malang sudah dilakukan dan berjalan dengan baik.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel 1 Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
(Constant)	11,742	2,884	-	4,071	0,000
X ₁	0,547	0,135	0,438	4,070	0,000
X ₂	0,565	0,146	0,416	3,863	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

a. Dependent Variable Y

Berdasarkan pada Tabel diatas didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,742 + 0,547 X_1 + 0,565 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,547 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (gaya kepemimpinan). Jadi apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan

1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,547 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,565 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (motivasi kerja), Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,565 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain gaya kepemimpinan sebesar 0,547 dan motivasi kerja sebesar 0,565. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di maksimalkan maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan(Y) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 2 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,803	0,645	0,635	2,86891	1,912

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

- Predictors : (Constant), X_2 , X_1

- Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel diatas diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,645. Artinya bahwa 64,5% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan sisanya 35,5% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan

antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.803, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0. Hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika F hitung > F tabel

H_0 diterima jika F hitung < F table

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	1105,245	2	552,623	67,142	0,000
Residual	609,066	74	8,231	-	-
Total	1714,312	76	-	-	-

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 18 nilai F hitung sebesar 67,142 Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 74) adalah sebesar 3,120. Karena F hitung > F tabel yaitu $67,142 > 3,120$ atau nilai signifikansi F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (gaya kepemimpinan) (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diteima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
Constant)	11,742	2,884	-	4,071	0,000
X_1	0,547	0,135	0,438	4,070	0,000
X_2	0,565	0,146	0,416	3,863	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

- Uji t antara X_1 (gaya kepemimpinan) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 4,070. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 74) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,070 > 1,993$ atau nilai signifikasi t (0,004) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (gaya kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan atau dengan menerapkan secara maksimal gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- Uji t antara X_2 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,863. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 74) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,863 > 1,993$ atau nilai signifikasi t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja atau dengan memberikan motivasi kerja secara maksimal

pada karyawan akan mengalami peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi gaya kepemimpinan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh secara Simultan

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja Karyawan (Y) terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikan F yaitu $(0,000) < \alpha = 0.05$ dan nilai *R Square* yaitu 0,645. Ini berarti kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang terdiri dari 4 item yaitu pimpinan mampu mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas, pimpinan mampu memberikan dorongan kerja pada karyawan, pimpinan memberikan kebebasan pada karyawan saat bertugas serta pimpinan memberikan perhatian serta apresiasi pada prestasi karyawan dan selanjutnya variabel motivasi kerja (X_2) yang terdiri dari 5 item yaitu motivasi kerja mampu meningkatkan dorongan kerja lebih baik, motivasi kerja dapat memberikan harapan pengakuan dari atasan, motivasi kerja mampu memberikan harapan pengakuan teman sejawat, motivasi kerja mampu memberikan kenaikan penghasilan, serta motivasi kerja mampu memberikan harapan kenaikan promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 65,5% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.803 menunjukkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hubungan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan pada PT.

Victory International Futures Malang juga akan mengalami peningkatan.

Selanjutnya dalam penelitian ini, nilai adjust *R square* sebesar 0,635 ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), kinerja Karyawan (Y) secara simultan terbukti atau dapat diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan nilai signifikan F yaitu $(0,000) < \alpha = 0.05$ dan nilai adjust *R Square* yaitu 0,635. Ini berarti kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 63,5%. Sisanya 36,5 dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk variabel yang diteliti yaitu faktor kemampuan, menurut Robbins (2001) faktor kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Yang termasuk dalam Faktor kemampuan yaitu faktor intelektual dan faktor kemampuan fisik

B. Pengaruh secara parsial

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), semakin baik maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan, demikian juga pada variabel motivasi kerja (X_2), dari uji t ini juga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) jadi apabila variabel motivasi kerja (X_2) semakin tinggi maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan. Dari uji t dapat diketahui kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (X_1) karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar dibandingkan motivasi kerja (X_2), hal tersebut dapat dilihat pada Tabel yang menunjukkan bahwa t hitung gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 4,070 sedangkan t hitung motivasi kerja (X_2) hanya sebesar 3,863. Seperti yang dikatakan oleh Toha (2003:297), “bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain” atau dapat disimpulkan dengan pemimpin yang berkompeten dan mampu memberikan arahan serta motivasi karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini

berarti bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang diberikan PT. Victory International Futures Malang akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada Tabel nilai mean X_1 sebesar 4,27 dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian PT. Victory International Futures Malang telah menerapkan gaya kepemimpinan dengan sangat baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawannya. Hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini mendukung hasil penelitian dari Fitriani (2009) pada penelitian terdahulu dimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, diantaranya :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Futures Malang
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Futures Malang.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Victory International Futures Malang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Victory International Futures maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan kinerja setiap karyawan, mengingat PT. Victory International Futures Malang ini bergerak di bidang jasa dan investasi yang terkemuka. Perhatian yang diberikan perusahaan ada baiknya dilakukan terus menerus terutama dalam hal gaya memimpin karyawan khususnya perhatian terhadap karyawan, karena memiliki memiliki mean terendah diantara variabel bebas yaitu

sebesar 4,16. Dari hal tersebut maka dapat diketahui apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Mengingat variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini adalah variabel kemampuan (ability).

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kalimantan Timur*.
- Dimas, Agus. 2008. *Hubungan Gaya Kepimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Area Pelayanan PT. PLN (Persero) Distribusi Banten*.
- Thoha, Miftah. 2009. *Kepimpinan dan Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi Dan Motivasi Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: bumi Aksara.
- Hasibuan. 2007. *Jenis-Jenis Kepemimpinan*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.