



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN APRI COLLECTION DI KABUPATEN SUKOHARJO

Isti Mayasari<sup>1</sup>, Puspita Puji Rahayu<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi

Universitas Nasional Karangturi<sup>12</sup>

istimayasari@gmail.com<sup>1</sup>, puspitapujirahayu@gmail.com<sup>2</sup>

### *Abstract*

*Employee performance is important in the production process of a company. With good performance, it can produce quality products, the number of products according to the target, high sales and huge profits for the company. Company and management have a big hand in increasing their work performance by actualizing job satisfaction for employees. Employee job satisfaction can be realized through leadership style and motivation which is met with their employee. This study aims to determine the influence of leadership style and work motivation on the performance of APRI Collection employees in Sukoharjo Regency. The population of this study was all 61 employees who were for the sample taken 60 people because the leaders were excluded from data collection so that the data was not biased. The analysis technique used multiple regression with the help of SPSS to calculate it. The results showed that leadership style and motivation had a positive and significant effect on the performance of APRI Collection employees in Kabupaten Sukoharjo.*

**Keywords:** *Leadership Style, Performance and Motivation.*

### **Abstrak**

Kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam proses produksi sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik dapat menghasilkan produk yang berkualitas, jumlah produk sesuai target, penjualan yang tinggi dan keuntungan besar bagi perusahaan. Perusahaan dan manajemen memiliki andil yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang sedang untuk sampel diambil 60 orang karena pimpinan dikeluarkan dari pengambilan data supaya data tidak bias. Teknik analisis yang digunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS untuk menghitungnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja dan Motivasi.



Diterima Redaksi: 05-07-2022 | Selesai Revisi: 26-07-2022 | Publikasi Online 29-07-2022

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Disamping itu, peran pemimpin menjadi tidak kalah penting. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan (Cahyono, 2012).

Kompetisi dalam dunia bisnis saat ini menuntut setiap organisasi untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut bisa dimulai dari individu kemudian menjalar pada perubahan kelompok. Perubahan hendaklah dilakukan terlebih dahulu oleh Pimpinan, karena pimpinan merupakan contoh dalam organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin (Trang, 2013).

Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehariono (2013) adalah sebuah ilustrasi tentang tingkat ketercapaian suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk merealisasikan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang dituangkan kedalam perencanaan strategis sebuah organisasi. Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Soeprihanto, 2000). Hasil kinerja atau disebut dengan prestasi kinerja merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan memperhatikan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Menurut Rachmawati (2008) kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Evaluasi tersebut dapat dilakukan secara informal, misalnya manajer menegur kesalahan karyawan atau memuji karyawan apabila berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, sedangkan Lembaga Administrasi Negara seperti dikutip Sedamaryanti (2009) Performa diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Mitchell dalam Sedamaryanti (2009) mengemukakan bahwa kinerja meliputi aspek, yaitu: *quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (kecepatan/ketangkasan), *initiative* (inisiatif), *capability* (kecakapan), *communication* (komunikasi).

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimis medan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan



meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Prasetyo (2006) memberikan sebuah definisi mengenai gaya kepemimpinan, yaitu merupakan sebuah cara yang dipakai didalam proses *leadership* yang diimplementasikan didalam *leadership behavioural* agar dapat mempengaruhi pihak lain supaya dapat bertindak sesuai dengan yang diinginkan sang pemimpin. Menurut Thoha (2007) gaya kepemimpinan adalah sebuah nilai-nilai perilaku yang dipakai ketika sang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi tindakan pihak lain agar serupa dengan cara pandang sang pemimpin tersebut. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan gaya kepemimpinan, mereka mengidentifikasi dua kategori gaya yang ekstrem yakni: gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambil keputusan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bagian ini akan dibahas bermacam gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli seperti yang dipaparkan dalam Thoha (2007) yakni sebagai berikut:

### 1. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Gaya ini sebenarnya termasuk klasik. Orang yang pertama kali mengenalkan ialah Robert Tannenbaum dan Warren Schmidt. Gagasan dalam gaya ini ada dua bidang pengaruh yang ekstrem. Pertama, bidang pengaruh pimpinan dan Kedua, bidang pengaruh kebebasan bawahan. Pada bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinannya, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipengaruhi dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan aktifitas pembuatan keputusan.

### 2. Gaya *Managerial Grid*

Dalam pendekatan *managerial grid* ini, manajer berhubungan dengan dua hal, yakni produksi di satu pihak dan orang-orang di pihak lain. Sebagaimana dikehendaki oleh Blake dan Mouton, *managerial grid* menekankan bagaimana manajer memikirkan produksi dan hubungan manajer serta memikirkan produksi dan hubungan kerja dengan manusianya. Bukannya ditekankan pada berapa banyak produksi yang dihasilkan dan berapa banyak ia harus berhubungan dengan bawahannya.

### 3. Tiga Dimensi Dari Reddin

Reddin menambahkan tiga dimensi tersebut dengan efektivitas dalam modelnya. Selain dipulangkan pada dua hal mendasar yakni hubungannya pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja. Dengan demikian, model yang dibangun Reddin adalah gaya kepemimpinan yang cocok dan mempunyai pengaruh terhadap lingkungan.

### 4. Berdasarkan atas adanya perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada orang dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, masing-masing kelompok gaya kepemimpinan tersebut dibagi menjadi tiga (3) macam gaya, menurut Reddin dalam Sutarto (2006) yaitu:



#### Kelompok gaya dasar

- a. Pemisah. “*Separated*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah baik terhadap orang maupun terhadap tugas.
- b. Pengabdian. “*Dedicated*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak pada perilakunya yang berorientasi rendah terhadap orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas.
- c. Penghubung. “*Related*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan rendah terhadap tugas
- d. Terpadu “*Integrated*” pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang maupun terhadap tugas.

#### Kelompok gaya efektif

- a. Birokrat. “*Bureaucrat*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah baik terhadap orang maupun tugas. Pemimpin bergaya birokrat terutama tertarik pada berbagai peraturan dan berkeinginan untuk memelihara peraturan tersebut serta mengontrol situasi yang mereka gunakan dan nampaknya secara sungguh-sungguh.
- b. Otokrat bijak. “*Benevolent Autocrat*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah pada orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas. Pemimpin bergaya otokrat bijak mengetahui dengan pasti apa yang dia inginkan dan bagaimana memenuhi keinginan itu tanpa menyebabkan kebencian dari pihak lain.
- c. Pengembang. “*Developer*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan berorientasi rendah pada tugas. Pemimpin bergaya pengembang memiliki kepercayaan penuh terhadap para bawahannya dan sangat memperhatikan pengembangan para bawahannya sebagai individu-individu.
- d. Eksekutif. “*Executive*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi baik terhadap orang maupun terhadap tugas. Pemimpin bergaya eksekutif merupakan seorang pendorong yang baik, menetapkan ukuran baku yang tinggi, menghargai perbedaan dalam bekerja.

#### Kelompok gaya tak efektif

- a. Pelari. “*Deserter*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah baik terhadap orang maupun terhadap tugas. Pemimpin bergaya pelari tidak bersedia terlibat dalam tugas dan pasif.
- b. Otokrat. “*Autocrat*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah terhadap orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas. Pemimpin bergaya otokrat tidak memiliki kepercayaan terhadap orang lain, tidak menyenangkan, dan hanya tertarik pada pekerjaan yang segera selesai.
- c. Penganjur. “*Missionary*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan berorientasi terhadap tugas. Pemimpin bergaya penganjur merupakan tipe “dogooder” yang menilai kerahasiaan dalam dirinya sendiri.
- d. Kompromis. “*Compromiser*” Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya berorientasi tinggi baik terhadap orang maupun terhadap tugas dalam situasi yang memaksa hanya memperhatikan pada seseorang atau tidak. Pemimpin bergaya kompromis adalah pembuat keputusan yang buruk banyak tekanan yang mempengaruhinya.



5. Empat Sistem Manajemen Dari Likert Gaya lain yang amat menarik ialah pendapat Rensis Likert. Menurut Likert pemimpin dapat berhasil jika bergaya partisipatif management. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan, dan berdasarkan pada komunikasi. Selain itu semua pihak dalam organisasi bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung (supportive relationship). Berikut ini pendapat Putti dalam Prasetyo (2006) yang menerangkan gaya-gaya kepemimpinan secara lebih rinci sebagai berikut:
- a, Gaya otoriter atau otokratis. Gaya kepemimpinan ini dibangun atas dasar kekuasaan. Pengikut seringkali dimotivasi dengan rasa takut. Dengan gaya ini, pemimpin memerintah pengikutnya untuk mengerjakan tugas dan pengikut tersebut diharapkan untuk menyelesaikannya tanpa harus bertanya-tanya. Gaya ini hanya mengenal sangat sedikit pendelegasian wewenang dan pemimpin tidak memberikan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan. Pemimpin yang otoriter biasanya sangat jauh hubungannya dengan pengikutnya dan gaya kepemimpinan seperti ini seringkali menciptakan kebencian terhadap pemimpinnya.
  - b, Gaya demokratis atau partisipatif Pemimpin yang menggunakan gaya ini mendorong pengikutnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kelompok yang dekat. Di bawah kepemimpinan seperti ini terjadi hubungan antar anggota kelompok yang dekat. Si pemimpin menduduki posisinya karena dia loyal terhadap kelompok dan sangat memikirkan kepentingan anggotanya.
  - c, Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan versus gaya yang berorientasi pada produksi. Di dalam gaya yang berorientasi pada karyawan, pengikut diberi kebebasan untuk mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan keinginan mereka. Pemimpin hanya menjelaskan tujuan dan apa saja yang harus diselesaikan lalu memberikan kebebasan pada pengikut untuk menyelesaikan pekerjaan itu.
  - d, Gaya kepemimpinan yang suportif (mendukung) Gaya ini sering diidentifikasi sebagai kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan. Di bawah gaya kepemimpinan ini pemimpin mencari dukungan psikologis dari pengikutnya. Hubungan antara pemimpin dan pengikut didasarkan atas saling pengertian dan saling mendukung. Begitu saling pengertian dan saling mendukung ini terbentuk, pengikut akan menyelesaikan tugasnya pada waktu pemimpin hadir maupun tidak.
  - e, Gaya fungsional atau instrumental. Ahli-ahli organisasi tradisional menganggap bahwa seorang individu sudah memiliki kualitas kepemimpinan bila dia mampu untuk melakukan fungsi-fungsi tertentu. Fungsi-fungsi atau kegiatan instrumental dalam organisasi termasuk: perencanaan, pengarahan, menempatkan staff menurut kemampuan dan kemahirannya, melakukan pengawasan, dan pengorganisasian.
  - f, Gaya kepemimpinan yang berpusat pada kenyataan. Gaya kepemimpinan ini didasarkan atas teori situasi yang menyatakan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan haruslah didasarkan atas diagnosis dari kenyataan atau realitas situasi dimana pemimpin itu harus memimpin.
  - g, Teori X dan teori Y Teori ini dikemukakan oleh McGregor. Pandangan ini menganggap bahwa rata-rata setiap individu itu tidak suka bekerja sehingga harus dipaksa bekerja. Individu-individu tersebut juga suka menghindari tanggung jawab dan mempunyai ambisi yang rendah. Pemimpin yang berpandangan demikian cenderung menjadi otoriter. Sebaliknya, manajer yang meyakini teori Y mempunyai pandangan yang positif terhadap pengikutnya.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah



mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2013).

Beberapa teori tentang motivasi yang menerangkan faktor-faktor motivasi dalam pengaruhnya kinerja menurut Lubis (2010) diantaranya adalah Teori Motivasi Kebutuhan (*hierarchy of needs*) dari Abraham H Maslow. Teori ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarki dalam pemenuhannya (*hierarchy of needs*). Kelima jenis kebutuhan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut. Menurut Hariandja, (2002) Kelima jenis kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, pakaian, dan kebutuhan rawagi lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau faktor lainnya.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain.
4. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/dihormati/dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan penciptaan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol seperti merek sepatu, merek jam dan lainnya merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*selfactualization needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow, seperti ikut seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Pada prinsipnya teori tingkat kebutuhan menurut Maslow, mengasumsikan bahwa seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan pokok atau tingkat rendah terlebih dahulu (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi tingkat yang lebih tinggi, begitu seterusnya sampai mencapai tingkat kebutuhannya yang tertinggi yaitu aktualisasi diri (*self actualization*) yang lebih besar dari satu kebutuhan pada saat yang sama tanpa menunggu salah satunya terpenuhi terlebih dahulu seperti Maslow.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi diatas, maka dapat dikembangkan rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan



dan motivasi pada APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo. Maka, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo.

### 3. METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo. Sampel diambil 60 orang karena pimpinan dikeluarkan dari pengambilan data supaya data tidak bias. Teknik analisis yang digunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS untuk menghitungnya. Sebelum analisis regresi berganda dilakukan maka tes validitas dan tes reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk mengetahui bahwa instrument pengujian yang akan digunakan adalah benar reliabel.

### 4. HASIL PEMBAHASAN

Setelah dilakukan test validitas dilakukan test reliabilitas sehingga dapat diketahui bahwa instrumen yang akan digunakan benar benar reliabel. Hasilnya menunjukkan bahwa validitas alat tes 0.879 dan reliabilitas 0.758. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Hasil analisis penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1										
(Constant)	-3.313	1.500		-2.209	.039					
Gaya Kepemimpinan	.920	.149	.684	6.190	.000	.915	.811	.471	.473	2.112
Motivasi Kerja	.271	.094	.318	2.872	.009	.814	.540	.218	.473	2.112

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi yang diperoleh adalah  $Y = 3,313 + 0,90 X_1 + 0,271 X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 0,90, artinya bila Gaya kepemimpinan dinaikkan satu unit maka Kinerja akan naik sebesar 0,90. Demikian juga Motivasi mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,271, artinya bila motivasi dinaikkan satu unit maka kinerja akan naik sebesar 0,271. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan pada APRI Collection.

Untuk menguji apakah benar Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh maka digunakan uji t. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig untuk Gaya Kepemimpinan adalah 0,000 Ini berarti bahwa nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa benar Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan. Untuk nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0.009. Ini berarti bahwa benar Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis menggunakan Koefisien Determinasi diperoleh sebagai berikut :

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.940 <sup>a</sup>	.884	.873	.59388	.884	76.414	2	20	.000	2.053

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi pada dasarnya menunjukkan berapa persen perubahan Kinerja karyawan yang diakibatkan oleh perubahan gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja. Dari tabel di atas besarnya Koefisien Determinasi sebesar 0,884 atau sebesar 88,4 % sedang sisanya 11,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo, menunjukkan hasil gaya kepemimpinan yang positif yaitu sebesar 0,920 pada persamaan regresi dan nilai sig nya 0,000 lebih kecil dari 0.05. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo. Kondisi ini sangat perlu diperhatikan apabila gaya kepemimpinan diubah maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,920 satuan.

Dari hasil Uji t tersebut (nilai sig) menunjukkan bahwa benar gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif. Dari instrumen penelitian seperti Pimpinan/Direktur memberi pengarahan atas *job description*, Pimpinan/Direktur memberi perintah pelaksanaan tugas, Pimpinan/Direktur memberi arahan penekanan pada efisiensi, Pimpinan/Direktur mengadakan evaluasi atas pencapaian hasil dan membuat rumusan strategi lebih dari 90 persen karyawan menyatakan setuju atau sangat setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan keinginan karyawannya sehingga hal ini membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo. Menunjukkan hasil motivasi yang positif yaitu sebesar 0,271 pada persamaan regresi dan motivasi mempunyai nilai sig sebesar 0.009 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan significant terhadap kinerja karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo. Dari hasil uji t (nilai sig) menunjukkan bahwa benar Motivasi mempunyai pengaruh yang positif. Dari instrumen penelitian seperti Pengarahan, pembinaan, pengembangan sdm merupakan tanggung jawab perusahaan, Perusahaan memberikan kesempatan belajar dalam bekerja kepada karyawan, Perusahaan memberikan tantangan bekerja untuk mencapai sesuatu, Perusahaan memberikan kesempatan dalam menjalin hubungan rekan sekerja lebih dari 90 persen karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju. Ini berarti bahwa motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Dengan demikian tidak mengherankan kalau Motivasi ini mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil Koefisien Determinasi sebesar 88,4 %, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, sedang sisanya 11,6 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar maka pimpinan perusahaan haruslah selalu memperhatikan kedua variabel ini agar kinerja karyawan dapat terus ditingkan.



## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan, bahwa alam penelitian ini gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo, selain itu motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan APRI Collection di Kabupaten Sukoharjo. Perlu dicari gaya lain dalam kepemimpinan agar semakin meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin dalam mencoba gaya kepemimpinan supportif, partisipatif dan/atau berfokus pada kenyataan yang dirasa akan lebih sesuai dengan karyawan APRI Collection. Agar motivasi kerja karyawan tetap tinggi perlu dijaga dengan diberikan treatment-treatment, seperti pemberian bonus baik itu per individu karyawan maupun untuk seluruh karyawan apabila melampaui target perusahaan, atau reward dalam bentuk lainnya, sehingga dapat memacu karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dalam kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Ari. 2012. "Analisa Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri". *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol.1 Nomor 1*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, T. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, Abu Samman. 2010. *Capacity Building*, Pontianak: BDK
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. (2004), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209*.
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006). *Human Resources Development*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Moheriono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Prasetyo, Ristiyanti. 2006. *Pengembangan Karier Sekretaris Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rachmawati dan Ike Kusyidah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohaeni, Heni. 2009, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Sebuah Organisasi". *Jurnal Cakrawala vol No. 2*
- Rohaeni, Heni. 2016, "Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Ecodemica, Vol. IV No.1*
- Sedamaryanti, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen, Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondong. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.



- Singarimbuan, Masri, dan Effendi. 2000. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Keempat. LP3ES. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9, Jakarta: Bumi Aksara
- Soeprihanto, John. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. ALFABETA. Bandung
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Trang, Dewi Sandy. 2013, "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)". *Jurnal EMBA Vol.1 No.3, Hal. 208-216*