

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya

Dyah Ayu Dewi Sekarsari<sup>1</sup>, Mochammad Munir Rachman<sup>2</sup>, Wira Yudha Alam<sup>3</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email : [hnn\\_munir@yahoo.com](mailto:hnn_munir@yahoo.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan guna menjelaskan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada kinerja karyawan PT Kirana Artha Hannan Surabaya. Responden pada penelitian ini yakni menggunakan sampel 52 karyawan dan teknik sampel jenuh. Analisa data mengaplikasikan uji asumsi klasik, uji instrumen, uji koefisien korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Studi ini menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja selaku variabel independen dan variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hasil dari penelitian memaparkan bila gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta kolaborasi antar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to explain the impacts of leadership style and motivation on employee performance at PT Kirana Artha Hannan Surabaya. Respondents in this study used a sample obtained by 52 employees with a saturated sample technique. Data were analyzed using classical assumption test, instrument test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. This research uses leadership style and motivation of work as the independent variables and the dependent variable, namely employee performance. The findings of the study indicate that leadership style, work motivation and collaboration between leadership styles and work motivation give a positive and significant affects on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil mencapai tujuan karena pentingnya peran karyawan yang mampu memberikan efisiensi dalam menghasilkan kinerjanya. Kinerja karyawan ialah keluaran berwujud kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dalam menjalankan tugas sebagaimana tanggungjawab yang ia terima (Mangkunegara, 2017). Kinerja ialah keseluruhan *output* yang akan diproduksi selaku fungsi pekerjaan maupun kegiatan khusus dalam periode khusus (Amirullah, 2015). Menurut definisi tersebut bisa diketahui bila kinerja karyawan yang meningkat akan berakibat pada perusahaan yang kian maju serta mampu bertahan dalam kondisi persaingan bisnis yang berubah-ubah. Maka sebab itu berbagai upaya guna memaksimalkan kinerja karyawan menjadi tantangan utama bagi manajemen yang sebab kesuksesan guna mewujudkan tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan amat dipengaruhi atas kualitas kinerja tenaga kerja di dalamnya. Sebagai konsekuensinya, maka tugas kepemimpinan kian rumit, selain menjaga kondisi kerja secara kondusif, namun juga dituntut menjaga dan memperbaiki kinerja sumber daya manusia, juga berupaya agar karyawan memiliki motivasi besar dalam mengemban tanggungjawabnya. Disinilah peranan pemimpin yang menjadi kunci utama penggerak operasional perusahaan yang ia pimpin.

Namun dalam pelaksanaannya PT Kirana Artha Hannan Surabaya masih cukup rendah, hal ini terlihat dari berbagai peraturan perusahaan yang cukup menyulitkan karyawan, selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang cenderung tinggi. Lalu hadir buah pikir bagaimana faktor-faktor ini secara simultan dapat berpengaruh atas kinerja karyawan. Pun juga, pemimpin perusahaan belum menunjukkan efektivitas kepemimpinan yang ia miliki dalam memotivasi karyawannya. Kondisi ini diketahui sebab masih adanya sikap otoriter dalam perilaku pimpinan saat memerintahkan bawahannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Kirana Artha Hannan Surabaya, dapat disimpulkan bahwa rendahnya keikutsertaan karyawan pada penentuan keputusan, seringnya ketidakadilan terlihat antar sesama karyawan. Selain itu, kinerja karyawan juga belum membuat perusahaan puas sebagaimana harapan maupun tuntutan pekerjaan. Seperti, kurang menerima maupun menjalankan saran dari pimpinan demi kepentingan bersama, kedatangan karyawan ke kantor hanya untuk bekerja dengan berkomunikasi sesama karyawan yang minim, enggan turut serta dengan kegiatan organisasional, minim motivasi guna meningkatkan wawasan (Arianto, 2021). Saat ini pimpinan PT Kirana Artha Hannan Surabaya masih kurang tepat dalam mengambil gaya kepemimpinan dan motivasi untuk mengatur dan mengelola jalannya perusahaan agar mencapai tujuan yang maksimal.

Tiap-tiap individu tentunya mempunyai gaya kepemimpinan yang tidaklah sama. Gaya kepemimpinan memiliki kelebihan serta kekurangannya masing-masing, adanya gaya kepemimpinan ini menghasilkan pengaruh baik dan buruk atas prestasi kerja karyawan. karenanya, pimpinan harus mampu mengontrol relasinya dengan bawahan agar selalu menghasilkan dampak yang positif atau bagus bagi keberlangsungan perusahaan (Plangiten, 2013). Bisa ditarik kesimpulan jika gaya kepemimpinan adalah sifat dan sikap yang pemimpin gunakan dalam upaya mempengaruhi pihak lain untuk mencapai tujuan. Contohnya, kemampuan pemimpin terkait penentuan keputusan dan bertanggung jawab dan siap menanggung resiko. Karenanya guna mengoptimalkan kinerja karyawan diutamakan pemimpin yang baik sebab ia memiliki peranan penting dalam memajukan sebuah perusahaan (Munparidi, 2012).

Terkait penelitian sebelumnya mengenai dampak atas gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, serta motivasi kerja pada kinerja pegawai pabrik manufaktur di Jawa Timur (Riyadi, 2011) dipaparkan bila gaya kepemimpinan menimbulkan dampak signifikan atas kinerja karyawan. sementara riset yang dilaksanakan oleh (Saputra, 2012) mengemukakan bila gaya kepemimpinan tak menghasilkan dampak signifikan atas kinerja karyawan. Akan tetapi peneliti cenderung menyetujui pernyataan yang mengemukakan bila gaya kepemimpinan memberikan dampak positif juga signifikan atas kinerja karyawan.

Terlepas gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga bisa berdampak pada kinerja karyawan, Motivasi diambil dari kosakata Latin *movere* yakni dorongan atau menggerakkan. Motivasi dan secara khusus ditujukan bagi pihak bawahan. Motivasi mengkaji mengenai bagaimana memberikan arahan atas abilitas dan potensi karyawan sehingga berkenan menjalin kerja sama secara produktif guna merealisasikan tujuan yang sudah diputuskan (Hasibuan, 2019). Menurut temuan penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di RSI Unisma Malang) oleh (Lihawa, 2016) diketahui bila motivasi kerja tidak berdampak signifikan atas kinerja, studi ini memaparkan bila pihak manajemen tidak harus erorientasi pada karakteristik personal dalam rangka meningkatkan kinerja dokter dalam menyempurnakan rekam medis dengan meningkatkan motivasi. Temuan berbeda dipaparkan oleh (Yofi & Tri, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri, dinyatakan bila gaya kepemimpinan, kompensasi serta motivasi secara simultan benar mempengaruhi kinerja secara signifikan. Harapannya pihak

manajemen CV. Sahabat Mandiri dapat mengimplementasikan beragam kebijakan sehubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi. Hal-hal yang bisa dijalankan diantaranya mendorong kepada karyawan dalam upaya peningkatan kualitas dan kuantitas atas hasil kerja dengan memberikan penghargaan dari prestasi yang dicapai, kebijakan pembagian tunjangan, maupun bonus yang kian sesuai. Dengan adanya temuan berbeda dalam dua penelitian itu, maka diperlukan adanya penelitian ulang guna melakukan uji kembali juga meluaskan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

MSDM ialah sebuah ilmu maupun teknik dalam mengontrol interaksi dan peran SDM (pekerja) yang ada dalam diri karyawan oleh secara seefektif dan seefisien mungkin yang dapat dipergunakan dengan maksimal demi mewujudkan tujuan bersama baik perusahaan, karyawan hingga masyarakat secara maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017). MSDM merupakan sebuah strategi dalam mengimplementasikan berbagai fungsi manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pemantauan, dalam seluruh kegiatan maupun fungsi operasional SDM baik semenjak proses pemilihan, penyeleksian, pembelajaran dan pengembangan, penempatan berkenaan dengan transfer, promosi dan demosi, pemberian kompensasi, evaluasi kinerja, hubungan industrial, pun juga dengan pemberhentian hubungan kerja, yang berguna dalam upaya memaksimalkan keikutsertaan SDM organisasi secara produktif dalam rangka mewujudkan tujuan dengan optimal (Sofyandi, 2013).

### **Gaya Kepemimpinan (X1)**

Kepemimpinan ialah tahapan pengarahan, mempengaruhi, serta pemantauan atas individu lainnya dalam menjalankan tugas sebagaimana perintah yang telah dirancang (Fahmi, 2012:60). Kepemimpinan ialah abilitas individu guna menghasut pihak lainnya sehingga menjalankan pekerjaan guna merealisasikan tujuan yang ditetapkan (Farida et al., 2016). Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah pola perilaku pemimpin yang konsisten saat mempengaruhi anggota kelompoknya. Dapat dinyatakan bila gaya kepemimpinan ialah penyokong utama dalam mengembangkan organisasi. Ini disebabkan betapa rumitnya meraih tujuan perusahaan dengan tanpa disertai kepemimpinan yang baik. Kesuksesan pimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahannya ditentukan oleh gaya kepemimpinannya.

### **Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi ialah sebuah faktor yang memacu individu guna menjalankan kegiatan tertentu, karenanya tak jarang motivasi dinyatakan sebagai faktor pemicu tindakan seorang individu. Motivasi ialah dorongan atas rangkaian tahapan perilaku manusia dalam mewujudkan tujuannya (Wibowo, 2014). Motivasi memiliki komponen eksternal dan internal. Komponen internal yaitu hadirnya perkembangan pada diri individu, kondisi merasa tak puas, dan ketegangan psikologis. Komponen eksternal yaitu hal-hal yang individu inginkan, target capaian atas langkah dari perilakunya (Sutrisno, 2017). Motivasi kerja merupakan output atas sekumpulan kekuatan eksternal dan internal yang mendorong karyawan memutuskan arah tindakan yang tepat dan memakai perilaku tertentu. Secara umum, motivasi kerja berkenaan dengan tujuan, sementara tujuan organisasional meliputi berbagai tindakan sehubungan dengan pekerjaannya (Wibowo, 2014).

### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja ialah pencapaian keluaran kerja serta perilaku kerja dalam menuntaskan berbagai tugas maupun tanggung jawab yang perusahaan amanatkan pada sebuah periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja ialah tingkat kesuksesan individu secara menyeluruh dalam periode tertentu terkait kemampuannya dalam penyelesaian tugas yang dikomparasikan dengan banyak kemungkinan, contohnya dengan baku mutu *output* kerja, sasaran maupun target klasifikasi yang diputuskan dan disetujui seluruh pihak (Rivai & Basri, 2016). Sementara (Masram & Mu'ah, 2017) mengemukakan bila secara fundamental Kinerja ialah hal yang dikerjakan maupun tak dikerjakan karyawan. Manajemen kinerja ialah aktivitas menyeluruh yang dikerjakan dalam upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan / organisasi, ini mencakup kinerja setiap personal karyawan maupun kelompok kerja dalam perusahaan terkait.

### Keterkaitan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja atas kinerja karyawan akan mempengaruhi tercapai atau tidak tercapainya tujuan perusahaan. Konsekuensi atas hal ini yaitu tugas kepemimpinan akan kian rumit, sebab selain menjaga kondisi kerja yang kondusif, pun juga dituntut menjaga serta memperbaiki kinerja seluruh karyawan, juga berupaya agar karyawan memiliki motivasi kuat dalam melaksanakan berbagai tanggungjawab yang perusahaan berikan. Disinilah peran krusial pemimpin dalam menjalankan operasional perusahaan yang ia pimpin.

H1: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

### Metode Penelitian

Metode studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang ditujukan guna memperoleh deskripsi terkait pengaruh interaksi antara motivasi kerja dengan gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan pada PT Kirana Artha Hannan. Sampel yang akan digunakan pada studi ini yaitu keseluruhan populasi karyawan pada PT Kirana Artha Hannan dengan jumlah 52 orang dengan teknik penentuan sampel jenuh, yang mana keseluruhan anggota populasi menjadi sampel penelitian. Studi ini membutuhkan beberapa data yang diambil melalui observasi, wawancara, dokumentasi serta kuesioner. Studi ini erupa penelitian non eksperimental dengan mengamati beberapa variabel yang akan diteliti. Data dalam studi dianalisis dengan regresi linier berganda, hal ini guna menilai besarnya tingkat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y). Selain itu, metode analisis lainnya yang diaplikasikan dalam studi ini antara lain teknik uji instrumen, teknik uji asumsi klasik beserta teknik uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Setiap Indikator Variabel

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas				
Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Description	Cronbach's Alpha

		X1	X2	Y	
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,716			Valid
	2	0,521			Valid
	3	0,753			Valid
	4	0,725			Valid
Motivasi Kerja (X2)	1		0,587		Valid
	2		0,604		Valid
	3		0,649		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1			0,844	Valid
	2			0,731	Valid
	3			0,738	Valid

Pada Tabel 1 ditunjukkan hasil dari uji validitas dan nilai *corrected item-total correlation* variabel gaya kepemimpinan setiap itemnya yaitu, 0,716; 0,521; 0,753; dan 0,425 > dari nilai kritis 0,30. Hal tersebut menjelaskan bila variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Selanjutnya hasil dari uji validitas dengan variabel motivasi kerja dengan nilai *corrected item-total correlation* setiap itemnya yaitu, 0,587; 0,604; dan 0,649 > dari nilai kritis 0,30. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja adalah valid. Lalu pada hasil dari pengujian dengan variable kinerja karyawan nilai *corrected item-total correlation* setiap itemnya yakni, 0,844; 0,731; dan 0,738 > dari nilai kritis 0,30. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 1 juga menunjukkan hasil dari uji reliabilitas dengan variabel gaya kepemimpinan dengan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel yaitu 0,843 > dari alpha 0,60. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel. Hasil dari pengujian dengan variabel motivasi kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variable yaitu 0,798 > dari alpha 0,60. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja adalah reliabel. Hasil dari pengujian kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel yaitu 0,901 > dari alpha 0,60. Kondisi ini menjelaskan bila variabel kinerja karyawan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S)

	Unstandardized Residual
<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>	<b>0,200</b>
<b>Normal Parameters<sup>a</sup></b>	<b>Mean = 0,0000000</b>
<b>Std. Deviation</b>	<b>0,14285714</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absoluit: ,005</b>
	<b>Positif: ,005</b>
	<b>Negatif: -,005</b>
<b>Test Statistic</b>	<b>,005</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>,2000</b>

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di tabel 2 tersebut memiliki nilai signifikansi 0,200 yang melebihi 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bila seluruh data pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,464 <sup>a</sup>	,215	,183	6,324	1,714

Pada tabel 3 didapati bila nilai Durbin Watson penelitian ini yakni 1,714 dan hasil Durbin Watson sebanyak n=52 dan total variabel bebas (k=2) ditemukan bahwa  $dL=1,474$  serta  $dU=1,633$ . Dijelaskan bahwa Durbin Watson ada di antara  $dU < d < 4-dL = 1,633 < 1,714 < 2,366$  sehingga bisa dinyatakan bila model regresi disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

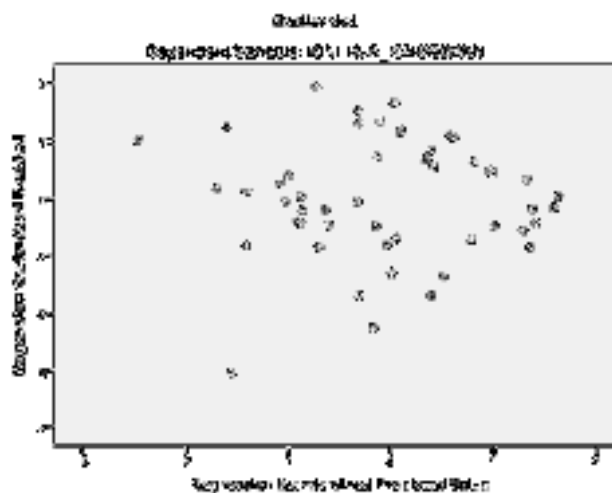
### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,982	1,018
Motivasi Kerja (X2)	0,982	1,018

Tabel 4 menunjukkan bila keseluruhan variabel yaitu Motivasi Kerja serta Gaya Kepemimpinan memiliki nilai VIF  $1,018 < 10,00$  dan nilai *tolerance*  $0,982 > 0,10$  karenanya seluruh variabel tidak terindikasi masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1 Plot Uji Heteroskedastisitas**

Dalam gambar 1 ditunjukkan bila semua titik data penyebar berada di sekitaran angka 0, pun juga penyebaran berbagai titik data tidak memberikan pola khusus karenanya dapat ditarik kesimpulan bila tak ditemukan heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,237	14,333		,575	,568
Gaya Kepemimpinan (X1)	,327	,128	,325	2,544	,014
Motivasi Kerja (X2)	,479	,211	,291	2,275	,027

Secara sistematis persamaan atas hasil analisis regresi linear berganda dalam tabel 4.28 dirumuskan dengan :

$$Y = 8,237 + 0,327x_1 + 0,479x_2 + e$$

Merujuk pada persamaan tersebut, dapat diketahui bila:

- Nilai konstanta adalah 8,237 yang menandakan bila total skor Kinerja Karyawan sejumlah 8,237, apabila skor variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja senilai nol.
- Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sejumlah 0,327 ini menandakan bagi tiap penambahan skor variabel Gaya Kepemimpinan akan menambahkan skor Kinerja sejumlah 0,327.
- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sejumlah 0,479 yang menandakan tiap kenaikan skor kemampuan kerja akan mengalami peningkatan skor kinerja sejumlah 0,479.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

R
.464

Pada tabel 6 memaparkan bila nilai koefisien korelasi (R) sejumlah 0,464 Nilai ini apabila ditilik dalam tabel 6 menunjukkan pada tingkat hubungan yang sedang. Yang berarti adanya hubungan yang sedang antara variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang diuji secara simultan atas Kinerja Karyawan (Y) di PT Kirana Artha Hannan Surabaya.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R-Square
.215

Pada tabel 7 Koefisien determinasi ( $R_{square}$ ) sejumlah 0,215 hasil ini mengindikasikan bila pada Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menghasilkan variasi maupun turut berkontribusi atas variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sejumlah 21,5%, sementara sisanya sejumlah 78,5% terpengaruh atas variabel lain di luar penelitian.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Constant	2,423	,389
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,544	,014
Motivasi Kerja (X2)	2,275	,027

Tabel 8 di tersebut dapat memaparkan uji hipotesis yang dilaksanakan secara parsial atau sendiri-sendiri yakni:

1. Dinyatakan bila uji t atas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dihasilkan t-hitung sejumlah 2,544 dan nilai signifikan sejumlah 0,14 mengacu temuan tersebut diindikasikan bila nilai signifikan t di bawah 5% ( $0,014 < 0,05$ ) sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,544 > 2,009$ ), bisa ditarik kesimpulan bila variabel Kinerja Karyawan mempengaruhi Kinerja. Maka dengan begitu hipotesis 1 yakni Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan atas Kinerja karyawan pada PT. Kirana Artha Hannan Surabaya diterima.
2. Uji t pada variabel Motivasi Kerja (X2) dihasilkan t-hitung senilai 2,275 dengan nilai signifikan 0,027, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan t kurang dari 5% ( $0,027 < 0,05$ ) sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,275 > 2,009$ ), bisa diketahui bila variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja. Maka hipotesis 2 yakni Motivasi Kerja berpengaruh signifikan atas Kinerja karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	536,878	2	268,439	6,712	,003 <sup>b</sup>
Residual	1959,795	49	39,996		
Total	2496,673	51			

Hasil dari tabel 7 diketahui bila nilai F hitung sejumlah 6,712 bernilai sig. 0,003. Nilai sig kurang dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan diterimanya hipotesis, ini mengindikasikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja secara signifikan. Maka nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,712 > 3,18$ ) dengan begitu hipotesis 3 yang memaparkan bila Motivasi Kerja serta Gaya Kepemimpinan secara srempak mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Kirana Artha Hannan Surabaya diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada analisa didapati bila Gaya Kepemimpinan berpengaruh atas Kinerja Karyawan di PT. Kirana Artha Hannan. Menurut temuan ini diketahui bila ada keserasian dengan

riset sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Jamaludin, 2017) yakni terdapat dampak yang positif dan signifikan pada gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti bila pimpinan sudah sepatutnya mengaplikasikan gaya kepemimpinan guna mengatur karyawannya, sebab hadirnya pemimpin amat sangat berpengaruh terhadap kesuksesan untuk merealisasikan tujuan organisasi. Kian tegas gaya kepemimpinan pimpinan maka akan kian baik kinerja karyawannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Mengacu pada analisa didapati bila Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Artha Hannan. Berdasarkan temuan tersebut diketahui bila timbul keselarasan dengan riset terdahulu yang dilaksanakan oleh (Sutrischastini, 2015) yang mengemukakan bila didapati pengaruh secara positif dan signifikan atas Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Itu menandakan bila Motivasi Kerja karyawan pada PT. Kirana Artha Hannan yang kian tinggi, pasti akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga ia bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil statistik pada studi ini dibuktikan kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi kerja serta gaya kepemimpinan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Pratama, 2020) bahwa ditemukan adanya dampak positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan atas kinerja karyawan. mengacu pada penjabaran temuan penelitian diketahui bila eksistensi gaya kepemimpinan juga motivasi kerja amatlah penting terhadap kinerja karyawannya, keadaan ini disebabkan perilaku pimpinan adalah kunci perusahaan dalam bertahan menghadapi kondisi perusahaan yang tidak stabil, dan gaya kepemimpinan menjadi metode bagi pimpinan dalam memperlakukan karyawan dan motivasi kerja karyawan menjadi faktor krusial dalam sebuah perusahaan, sebab meski pimpinan menjalankan tugasnya secara baik, apabila tidak memberikan motivasi kepada karyawan saat mengerjakan pekerjaannya maka kinerjanya tidak akan optimal.

### **SIMPULAN**

Gaya Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan atas Kinerja karyawan di PT. Kirana Artha Hannan Surabaya, dengan demikian kian bagus gaya kepemimpinan maka akan kian baik pula kinerja karyawannya. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan atas Kinerja karyawan pada PT. Kirana Artha Hannan Surabaya. Pengaruh signifikan ini mengindikasikan bila kian baik dan kian tinggi kuantitas motivasi kerja yang diberikan, maka akan kian baik pula kinerja karyawannya. pun juga kian sedikit pemberian motivasi kerja terhadap karyawan, maka akan kian buruk pula kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja secara serentak menghasilkan dampak positif dan signifikan atas Kinerja karyawan di PT. Kirana Artha Hannan Surabaya. Oleh sebab itu, kian baik penerapan gaya kepemimpinan yang menyertakan motivasi kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang kian baik pula

### **IMPLIKASI**

Kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan perusahaan, untuk itu diharapkan pemimpin perusahaan mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan secara karismatik maupun transformasional, memiliki kepekaan atas karyawan, memotivasi maupun memberikan dorongan agar karyawan dapat kian nyaman ketika bekerja. Pun juga kondisi tersebut dapat menggerakkan karyawan baik secara personal maupun menyeluruh guna menunjang perwujudan tujuan organisasi, hadirnya rasa peka dan perhatian pemimpin perusahaan akan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Begitupun juga karyawan pada saat kerja wajib

menyesuaikan ketentuan tata tertib yang perusahaan berlakukan agar gaya kepemimpinan tetap terjaga dengan baik. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, guna mengoptimalkan kinerja karyawan bisa melalui pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga menumbuhkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk kreatif saat bekerja. Juga dibutuhkan kepekaan dalam membantu pekerjaan rekan kerjanya sesuai pekerjaannya selesai Perlu guna menumbuhkan interaksi sesama karyawan selain menjalankan pekerjaannya.

### KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan studi ini yakni hanya menguji dua variabel terhadap variabel tenaga kerja. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan kajian lagi baik lokasi penelitian yang berbeda serta menambah variabel lainnya untuk kajian ilmiah berikutnya. Hal ini diharapkan agar pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan akan semakin besar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Arianto. (2021). *Hasil Wawancara dengan Pimpinan*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Gava Media.
- Farida, S., Umi, & Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Ponorogo Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kah IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lihawa, C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Dengan Dimoderasi Karakteristik Individu ( Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 300–308. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/890/803>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Hilya (ed.); 1st ed.). Penerbit Zitama.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Derah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke VII*, 7(1), 2085–1375. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/admniaga/article/view/153>
- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *EMBA*, 1(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3426/2970>
- Pratama, G. D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Karya Mandiri*. 2(2). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/4169/3161>
- Rivai, & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo.

- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18243>
- Saputra, A. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Akademik Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto Jakarta. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*. <https://scholar.google.co.id/scholar?q=Saputra%2CArtinto>.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121–137. <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/164/147>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry (ed.); 9th ed.). Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Rajawali Pers.
- Yofi, D. H. V., & Tri, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. 4(8), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3457/3473>