

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance

¹Nabiila Khoirunnissa, ²Nurleli, ³Epi Fitriah

^{1,2,3} Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
email: nabiilak@yahoo.com

Abstract. Employee performance is a success. The leadership style and work motivation given by the leader will greatly affect the performance of its employees. Good employee performance can be obtained from leadership style and good work motivation. Leadership style and work motivation are important parts of a company or organization to improve employee performance. Work Motivation, and Employee Performance at Bandung Islamic University Faculty of Economics and Business; to assess whether there is an influence of style on employee leadership, work motivation on employee performance, leadership style and work motivation on employee performance. The research method used in this study is a verification method with quantitative findings. The data source used is the primary data source. The data collection techniques used were questionnaires with a total sample of 30 respondents, data collection was done by distributing questionnaires to employees at the Bandung Islamic University Faculty of Economics and Business. The results of the research analysis show opposing leadership styles towards employees, work motivation towards employees, leadership style and work motivation on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diberikan oleh seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik pula. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan bagian yang penting didalam suatu perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis; untuk memahami apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada para karyawan di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Menghadapi persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dan harus memiliki keunggulan dalam berbagai hal, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Leon C Mengginson (1981) dalam Mangkunegara (2017:10) kinerja karyawan adalah suatu proses yang

digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja orang dibawahnya (karyawan), maka dari itu disetiap organisasi maupun perusahaan memerlukan gaya kepemimpinan yang efektif, serta pengaruh dan peran pemimpin sebagai

salah satu penentu keberhasilan. Gaya kepemimpinan ini menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, dimana motivasi pemimpin dalam bekerja akan mempengaruhi karyawannya agar mau bergerak dan bekerja sesuai dengan apa yang telah ditentukan, dengan gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik dan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi. Khaerul Huda (2017) mengatakan bahwa di kota Tegal gaya kepemimpinan Bunda Shita dianggap antikritik. Dirinya tidak segan memberhentikan PNS yang tidak sependapat dengannya dan yang mengkritik dirinya. Adapun yang terjadi di Unisba, seorang pemimpin masih kurang tegas kepada para karyawannya.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan dengan mendapat hasil yang baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan mendapatkan kinerja yang terbaik. Namun fenomena yang terjadi berhubungan dengan motivasi kerja, Mukhlis (2014) mengatakan kualitas pegawai di Jambi masih 40-50 persen, disiplin masih relatif, bahkan masih 30-40 persen, begitu juga motivasi kerja, paling tinggi hanya 50 persen. Yang terjadi di Unisba masih kurang adanya apresiasi kepada karyawan yang sekolah, tidak ada tunjangan sebagai doktor.

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
2. Bagaimana motivasi kerja pada

Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis?

3. Bagaimana Kinerja karyawan di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
6. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis?

B. Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008:315) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Robbins & Judge (2008:54) juga menyatakan gaya kepemimpinan terdiri dari dua dimensi yaitu consideration (Tenggang Rasa) dan initiating structure (Struktur Awal).

Motivasi Kerja

Siagian (2004:138) mengungkapkan motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah

diberikan kepadanya. Dan Erni dan Donni (2018:236) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, dan upaya pimpinan memotivasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Moeheriono (2012:95) mengemukakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dan Henry Simamora (1995) dalam Mangkunegara (2017:13) juga menyatakan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi yaitu: faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

- 1) Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1. Korelasi Antar Variabel Penelitian

		Correlations		
		X1	X2	Y
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	,501**	,689**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000
	N	30	30	30
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	,501**	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,689**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel hasil output SPSS tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan (X₁) dengan motivasi kerja (X₂) sebesar 0,501. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori sedang, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang sedang antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dimana semakin baik gaya kepemimpinan maka akan diikuti semakin baiknya motivasi kerja begitupun sebaliknya.
2. Hubungan antara gaya kepemimpinan (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,689. Nilai korelasi bertanda positif yang termasuk kategori kuat, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dimana semakin baik gaya kepemimpinan maka akan
3. diikuti semakin baiknya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.
4. Hubungan antara motivasi kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,701. Nilai korelasi bertanda positif

yang termasuk kategori kuat, yang menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dimana semakin baik motivasi kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

2) Pengujian Analisis Jalur dan Determinasi

Selanjutnya tahap kedua adalah mencari nilai koefisien jalur dari variabel eksogen terhadap variabel endogen untuk mengetahui besaran pengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Tabel 2. Koefisien jalur Pada Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.881	1,655		-.532	,599
Gaya Kepemimpinan (X1)	,241	,071	,451	3,396	,002
Motivasi Kerja (X2)	,385	,108	,475	3,581	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Standardized Coefficients Beta pada masing-masing variabel sebesar 0,451 dan 0,475 menunjukkan nilai koefisien jalur dari gaya kepemimpinan (PYX1 = 0,451) dan motivasi kerja (PYX2 = 0,475) terhadap kinerja karyawan.

Setelah mendapat nilai koefisien jalur, selanjutnya mencari nilai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan Software SPSS 21 diperoleh koefisien determinasi simultan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (Rsquare)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,644	,618	1,595803

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi (R Square) diinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga terlihat bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 0,644 atau 64,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 0,356 atau 35,6% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian.

3) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan program Software SPSS v21, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.881	1,655		-.532	,599
Gaya Kepemimpinan (X1)	,241	,071	,451	3,396	,002
Motivasi Kerja (X2)	,385	,108	,475	3,581	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$H_0: P_{YX1} = 0$ Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung

$H_1: P_{YX1} \neq 0$ Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung

Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar

5%, $df = 27$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar $-2,052$ dan $2,052$.

Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, terima H_1
 Tolak H_1 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima H_0

Dari tabel 4.18 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $3,396$ dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar $0,002$. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,396 > 2,052$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut :

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0: P_{YX2} = 0$ Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung

$H_1: P_{YX2} \neq 0$ Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df = 27$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar $-2,052$ dan $2,052$.

Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, terima H_2

Tolak H_2 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima H_0

Dari tabel 4.18 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $3,581$ dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar $0,001$. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,581 > 2,052$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1

diterima, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung.

3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0 : P_{YX1Y2} = 0$ Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung

$H_3: P_{YX1Y2} \neq 0$ Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar $0,05$ atau 5%

Kriteria : tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan terima H_1

Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,339	2	62,170	24,413	,000 ^b
	Residual	68,758	27	2,547		
	Total	193,097	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan *output* SPSS di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar $24,413$ dengan *p-value* (*sig.*) = $0,000$. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = (n-k-1) = 27$, maka di dapat $F_{tabel} = 3,354$. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($24,413 > 3,354$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang ada di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis dinilai baik, namun masih ada kelemahan karna pemimpin masih kurang tegas kepada para karyawannya.
2. Motivasi kerja yang ada di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis dinilai baik, namun masih ada kelemahan pada dimensi lingkungan sosial. Hal tersebut dikarenakan pemimpin kurang tegas dalam mendisiplinkan waktu. Dan di Unisba sendiri tidak ada ketentuan jam bekerja untuk para karyawannya.
3. Kinerja karyawan yang ada di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis dinilai baik, namun masih ada kelemahan pada dimensi karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

E. Saran

Saran Operasional

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang akan diberikan dalam penelitian ini yaitu:

6. Sebaiknya pimpinan di Universitas Islam Bandung Fakultas Ekonomi dan Bisnis lebih tegas kepada para karyawannya kepada karyawan yang malas bekerja, dan dalam mendisiplinkan waktu.
7. Disarankan agar motivasi kerja diberikan kepada karyawan seperti gaji, pemberian penghargaan, serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan.

Saran Pengembangan Ilmu Pengetahuan

1. Bagi kepentingan penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pengambilan populasi yang lebih luas, seperti di seluruh karyawan Unisba. Diharapkan hal tersebut dapat menunjukkan hasil yang sama, sehingga akan menambah keyakinan terhadap penelitian yang telah dilakukan dan dapat mengeneralisasikan teori yang ada.
2. penelitian ini belum mengungkapkan faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan, maka peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor penelitian lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Jambi Update. 2014. *Motivasi kerja PNS masih rendah*. Dapat diakses di <http://www.jambiupdate.co/> [1/12/2018]
- Detik News. 2017. *Bunda Sitha: Sering Pecat PNS Hingga Terima Upeti dari Kepala Dinas*. Dapat diakses di <https://news.detik.com> [1/12/2018]
- Kadarisman, 2012, Manajemen

- Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali Pers, Jakarta
- Liputan Enam. 2016. MenPAN-RB Bongkar Buruknya Kinerja PNS di Daerah, tersedia di <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2576269/menpan-rb-bongkar-buruknya-kinerja-pns-di-daerah>
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Thoha, Miftah (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.