

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DIVA PRESS

Muhammad Fatkur Rohman¹, Eko Prasajo²

¹Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Email: ² ekoprasajo60@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Gaya
Kepemimpinan,
Motivasi Kerja,
Dan Kinerja
Karyawan

*This study aims to determine the affect of leadership style and work motivation on the performance of employees CV. DIVA Press. The data in this study were collected by distributing questionnaires to employees totaling 82 respondent. The sampling technique uses a census thecnique, where the entire population is used as a respondent. This research ia a quantitative study with data analysis used is multiple linear regression using the IBM SPSS Statistics Version 20 program. The results show that leadership style and work motivation partially (*t* test) affect employee performance with a leadership style t_{count} value (4,020), work motivation (4,461). Meanwhile, leadership style and work motivation simutaneously (*F* test) affect employee performance with an F_{count} of (42,933) with a coefficient of determination (R^2) of 52,1%.*

ABSTRAK

Article Info:

Submitted:

11/01/2023

Revised:

12/03/2023

Published:

06/07/2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. DIVA Press. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 82 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics Versi 20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial (uji *t*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} gaya

kepemimpinan (4,020), motivasi kerja (4,461). Sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan (uji F) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar (42,933) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 52,1%.

PENDAHULUAN

Dunia industri dewasa ini semakin meluas dan dampaknya tidak hanya dirasakan oleh negara-negara maju, akan tetapi juga dirasakan oleh negara-negara berkembang. Beberapa negara berkembang berusaha mempercepat langkah demi mewujudkan adanya negara-negara industri baru atau *New Industrial Countries*. Era industrialisasi memiliki arus global yang menjadi momok bagi negara-negara berkembang untuk bersaing dari segi kualitas dan kuantitas, dari segi kualitas, kekuatan sumber daya manusia di masing-masing negara memiliki perbedaan tersendiri, hal ini dipengaruhi oleh budaya dan kultur yang telah ada di negara tersebut dari satu generasi ke generasi yang selanjutnya. Dari segi kuantitas, setiap negara memiliki perbedaan jumlah penduduk yang dapat mempengaruhi produktivitas dan mobilitas industrinya. Terdapat dua jenis pengelolaan industri di Indonesia, yakni industri yang dikelola oleh pemerintah didasarkan pada kepentingan negara yang diharapkan dapat meningkatkan devisa negara dari sektor industri.

Industri yang dikelola oleh swasta secara umum memiliki visi dan misi tersendiri yang ditujukan untuk mencapai tujuan badan usaha tersebut. Perencanaan dan pengelolaan yang dilakukan dengan baik, akan memberikan keuntungan dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, begitu pula sebaliknya. Dalam menghadapi persaingan global, sebuah badan usaha apapun bentuk dan tujuannya dituntut untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki, baik dari segi finansial, sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusia. Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika manajemen sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keefektifan dan keunggulan perusahaan sangat bergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu aset investasi penting bagi perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan

terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, merupakan salah satu aspek penting. Di mana peranan seorang pemimpin sangat berkaitan erat dengan anggota-anggota di bawahnya untuk mengarahkan, memengaruhi, memotivasi serta berkomunikasi dengan baik demi terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang berada di dalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Daripada itu, kepemimpinan dianggap penting karena dua hal: *pertama*, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. *Kedua*, hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yulianita, 2017).

Hasibuan (2016:170) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara setiap pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan secara produktif untuk mencapai tujuan organisasinya. Setiap pemimpin mempunyai gaya atau *style* sendiri dalam mempengaruhi bawahannya, meski demikian tujuan yang diharapkan tetaplah sama, perbedaannya hanya terletak pada proses pelaksanaan dan penerapannya. Jika dilihat dari teori yang berkembang, gaya kepemimpinan cukup beragam. Ada yang seorang pemimpin yang menyesuaikan dengan kultur dan lingkungannya, ada pula yang berdasarkan pada situasi kerja dan mental karyawannya. Namun dari banyaknya gaya tersebut, setiap pemimpin memegang peranan penting untuk tumbuh kembang perusahaan dan karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kinerja karyawan dan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi karyawannya. CV. DIVA Press merupakan perusahaan yang bergerak di dunia penerbit dan percetakan. Perusahaan yang berpusat di Yogyakarta dan mulai beroperasi sejak tahun 2001 ini, sudah memiliki cabang serta kerja sama dengan berbagai distributor di berbagai kota. Dalam sebuah industri sangat dibutuhkan koordinasi tim yang baik agar masing-masing divisi dapat melakukan tugasnya dengan

baik sehingga menciptakan kinerja yang baik dan menghasilkan keuntungan yang maksimal. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, didapati banyaknya karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya secara maksimal dan mempengaruhi stabilitas perusahaan. Misalnya adalah jika seorang karyawan mendapatkan tanggungjawab besar dari sebuah perusahaan dan tidak dikerjakan dengan maksimal, maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak dapat tercapai dengan baik.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut Mangkunegaran (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering kali tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Gaya Kepemimpinan

Secara *epistemologis* kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata pemimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Yulk (2017:3)

kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan dan bagaimana melakukan tugas itu serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Secara esensial, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan dan melalui orang-orang.

Menurut Rivai (2014:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

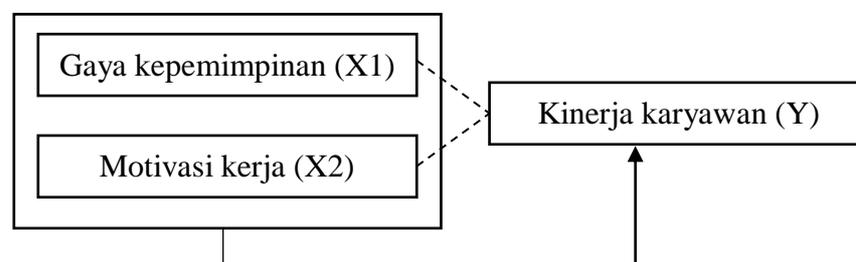
Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Bahasa Latin "*Movere*" yang artinya dorongan atau penggerak. Motivasi merupakan sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikutnya. Menurut Hasibuan(2016:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karawan yang cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Objek penelitian merupakan tentang variabel beserta karakteristik-karakteristik yang akan dicari pemecahannya. Menurut Sugiyono (2017:39) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Objek dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan CV. DIVA Press.

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta data untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Subjek penelitian merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Basrowi & Suwandi, 2008:188). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. DIVA Press.

Menurut Sugiyono (2014:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. DIVA Press yang berjumlah 82 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sugiyono, 2014:116). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 82 karyawan CV. DIVA Press. Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:122-123).

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruh (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya serta untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Perbedaan dengan regresi linier sederhana adalah dalam regresi linier berganda menggunakan satu variabel independen yang dimasukkan dalam model, sedangkan

regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen yang dimasukkan dalam model. Dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu koresidual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji *one sample kolmogorov smironov*. Jika hasil menunjukkan signifikansi $> 0,05$ (5%) maka variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3,1907612
Most Extreme Differences	Absolute	0,09
	Positive	0,053
	Negative	-0,09
Test Statistic		0,09
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155 ^c

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji *one sample Kolmogorov smironov* pada tabel di atas, menghasilkan *Asymp. Sig* $> 0,05$ yakni $0,155 > 0,05$. Nilai *Asymp. Sig* tersebut dapat diartikan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat tingkat korelasi di antara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik

adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) atau nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas, atau jika nilai *Tolerance* < 0,10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Independent Variable	Dependent Variable	Tolerance	VIF Value	VIF Critical
Gaya Kepemimpinan	Kinerja	0,663	1,509	10
Motivasi Kerja	Karyawan	0,663	1,509	10

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki kesamaan hasil VIF maupun *Tolerance*. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memperoleh hasil VIF sebesar $1.509 < 10$, sedangkan *Tolerance* sebesar $0,663 > 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskendastisitas

Uji heteroskendastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *glejsser*. Jika hasil signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskendastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskendastisitas

Independent Variabel	Dependent Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Kinerja	0,595	Tidak terjadi gejala heteroskendastisitas
Motivasi Kerja	Karyawan	0,333	Tidak terjadi gejala heteroskendastisitas

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,595. Sedangkan pada variabel motivasi kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,333. Dimana nilai signifikansi kedua variabel > 0,05 yang artinya kedua variabel tidak ada gejala heteroskendastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018:95), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini untuk mengukur pengaruh variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan CV. DIVA Press. Untuk hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,716	3,142		2,455	,016
	Gaya Kepemimpinan	,295	,073	,385	4,020	,000
	Motivasi Kerja	,429	,096	,427	4,461	,000

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$Y = 7,716 + 0,295 + 0,429$$

1. Nilai a (konstanta) sebesar 7,716 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel gaya kepemimpinan ($X1$) dan motivasi kerja ($X2$). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. Nilai $b1$ ($X1$) sebesar 0,295 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan setelah variabel gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,295 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Nilai b_2 (X_2) sebesar 0,429 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan setelah variabel motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,429 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *R Square*.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	0,521	0,509	3,23090

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini berarti 52,1% gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 48% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara mandiri berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,716	3,142		2,455	,016
	Gaya Kepemimpinan	,295	,073	,385	4,020	,000
	Motivasi Kerja	,429	,096	,427	4,461	,000

Sumber: Data yang diolah

a. Uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas, t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,020. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen maka dibutuhkan perbandingan yaitu t_{tabel} , dicari pada $\alpha = 5\% : 2 =$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $82 - 2 - 1 = 79$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,990.

Diketahui t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 4,020. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,020 > 1,990$) maka H_0 ditolak. Dapat diartikan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji t variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel di atas, t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,461. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh

terhadap variabel dependen maka dibutuhkan perbandingan yaitu t_{tabel} , dicari pada $\alpha = 5\% : 2 =$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $82 - 2 - 1 = 79$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh t_{tabel} 1,990.

Diketahui t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 4,461. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,461 > 1,990$) maka H_0 ditolak. Dapat diartikan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896,33	2	448,165	42,933	,000 ^b
	Residual	824,657	79	10,439		
	Total	1720,988	81			

Sumber: Data yang diolah

Dari hasil pengolahan data diketahui F_{hitung} sebesar 42,933. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($42,933 > 3,11$) maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Setelah peneliti melakukan proses analisis data dan pengujian menggunakan *software* SPSS versi 24 pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan CV. DIVA Press; Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. DIVA Press; Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV. DIVA Press.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini hanya menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang memprediksi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Farida. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 2, No. 2
- Benjamin Dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group
- Chaniago, Aspizain. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Pendekatan Teori & Studi Kasus*. Jakarta. Lentera Ilmu Cendekia
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. UBHARA Manajemen Press
- Ghazali, Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Haikal, Husain. 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Kinerja Masyarakat Relawan Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Cokroaminoto Yogyakarta
- Hamzah, Awaluddin, dan Maimunah. 2016. *Pengantar Statistika Ekonomi*. Bandar Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jogiyanto, H.M. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. BPF. Yogyakarta.
- Kusjono dan Firmansyah. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan*. Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
- Latief, Abdul. Dkk. 2019. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Ketrampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Universitas Medan.
- Mangkunegara, A, P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nuryadi Dkk. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media
- Oktarini. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 3 Issue 1

- Ramlan. 2019. *Hukum Perusahaan: Jenis-Jenis Perusahaan di Indonesia*. Medan. Pustaka Prima
- Rivai, V., dan Sagala, E,J .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., dkk, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- S. Batubara, Soulthan. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero)*. Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol. 3, No. 2.
- Samsudin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Sarjono, Haryadi, dan Julianti, Winda. 2013. *SPSS VS LISREL; Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sintani Dkk. 2022. *Dasar Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Trisnawati, dan Donni Juni Priansa. 2018. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syafruddin dkk. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 6 No 1
- Tsauri, Sufyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember. STAIN Jember Press
- Wanunnahar, Die. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Widodo, Eko Suparno. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Yulianti, Arini. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- Yulk, Gary.2017. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta:Indeks