

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMANDA BROWNIES PUSAT BANDUNG

Mega Rismayadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana

Megarismayadi39@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 67 orang. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan *SPSS 21 for windows*. Hasil analisis jalur menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tetapi secara parsial Gaya Kepemimpinan lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Motivasi Kerja.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan

tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya, kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan kondisi perusahaan pada umumnya terdapat dugaan fenomena mengenai gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Tekanan yang mengharuskan karyawan untuk cepat menyelesaikan beban kerja serta target yang telah disesuaikan perusahaan.
2. Banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga menyita waktu dari yang seharusnya.
3. Karyawan harus melakukan pekerjaan diluar *job description* tidak terfokus pada suatu pekerjaan.

Adapun dugaan fenomena masalah mengenai motivasi pada perusahaan, yaitu :

1. Kurangnya pendekatan komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga mengakibatkan karyawan segan terhadap atasannya..
2. Terkendalanya peluang karyawan untuk dapat dipromosikan meskipun karyawan sudah secara total dalam pekerjaannya akan tetapi tidak di apresiasikan oleh pemimpin.
3. Kurangnya penghargaan dalam hasil pekerjaan sehingga karyawan tidak semangat bekerja,

Adapun dugaan fenomena masalah mengenai kinerja pada perusahaan, yaitu :

1. Kurangnya karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.
2. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga menjadi hambatan tercapainya tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Robbinson Stephen P dan **Coulter Mary (2010:146)**, kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

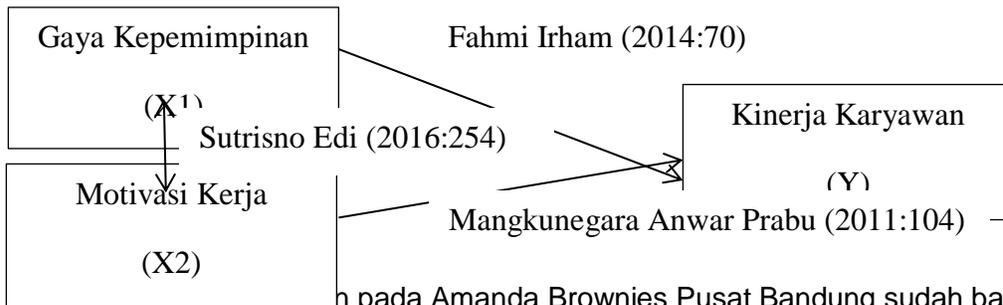
B. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Rivai Veithzal (2011:837)**, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

C. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Sedarmayanti (2016:284)** kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS



h pada Amanda Brownies Pusat Bandung sudah baik.

2. Motivasi kerja pada Amanda Brownies Pusat Bandung sudah baik.
3. Kinerja karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung sudah baik.
4. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung.
6. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dengan metode deskriptif dan metode verifikatif. Sehingga penelitian dapat mengetahui nilai dari suatu variabel dan menguji kebenaran pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui *simple random sampling*.

PENGUKURAN

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Bass dan Avolio dalam Suwatno (2014:159)	Pengaruh yang di idealkan (<i>Idealized influence</i>)	Dihormati oleh karyawan	Tingkat rasa hormat kepada pimpinan/atasan	Ordinal	1
			Dapat dipercaya	Tingkat kepercayaan kepada pimpinan/atasan	Ordinal	2
			Dapat menjadi panutan	Tingkat kelayakan pimpinan/atasan memberikan motivasi	Ordinal	3

		Motivasi yang menginspirasi (<i>Inspirational Motivation</i>)	Dapat menjadi seorang motivator	Tingkat kemampuan pimpinan/atasan memberikan motivasi	Ordinal	4
			Dapat menentukan tujuan kelompok	Tingkat kemampuan pimpinan/atasan memberikan arahan mengenai tujuan kelompok	Ordinal	5
			Stimulasi intelektual (<i>Intellectual Simulation</i>)	Memunculkan ide kreatif	Tingkat kemampuan pimpinan/atasan mengembangkan karyawan	Ordinal
			Problem Solver	Tingkat kemampuan pimpinan/atasan mengembangkan karyawan dalam hal penyelesaian masalah	Ordinal	7
			Pertimbangan individu (<i>Individualized Consideration</i>)	Tingkat perhatian pimpinan kepada karyawannya	Ordinal	8
			Menciptakan lingkungan kerja yang baik	Tingkat perhatian pencapaian kepada karyawan	Ordinal	9
Motivasi (X2)	Seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan untuk bersahabat, dan kebutuhan untuk	Kebutuhan akan prestasi (<i>Need for Achievement</i>)	Menyukai tantangan yang diberikan pimpinan dalam bekerja	Tingkat menyukai tantangan yang diberikan pimpinan dalam bekerja	Ordinal	10

	berkuasa. David McClelland dalam Mangkunegara Anwar Prabu (2011:97)		Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan	Ordinal	11
			Ambisi yang kuat untuk dapat mencapai tujuan	Tingkat ambisi yang kuat untuk dapat mencapai tujuan	Ordinal	12
			Pemberian timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berkompeten	Tingkat pemberian timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berkompeten	Ordinal	13
		Kebutuhan untuk bersahabat (<i>Need of Affiliation</i>)	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan organisasi	Tingkat memiliki hubungan kerja yang baik dengan organisasi	Ordinal	14
			Memiliki kerjasama yang baik antar karyawan	Tingkat memiliki kerjasama yang baik antar karyawan	Ordinal	15

			Diterima dilingkungan pekerjaan sesama karyawan	Tingkat diterima dilingkungan pekerjaan sesama karyawan	Ordinal	16
		Kebutuhan untuk kekuasaan (<i>Need for Power</i>)	Mecari posisi dalam kelompok	Tingkat mencari posisi dalam kelompok	Ordinal	17
			Peluang karyawan mendapatkan kekuasaan	Tingkat peluang karyawan mendapatkan kekuasaan	Ordinal	18
			Dukungan dari atasan dan pendekatan pada proses pencapaian kekuasaan	Tingkat dukungan dari atasan dan pendekatan pada proses pencapaian kekuasaan	Ordinal	19
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara Anwar Prabu (2011:67)	Kuantitas kerja	Pencapaian target yang dilakukan perusahaan	Tingkat pencapaian target yang dilakukan perusahaan	Ordinal	20
			Pencapaian beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan	Tingkat pencapaian beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan	Ordinal	21

			Kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu kerja dengan efektif	Tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu kerja dengan efektif	Ordinal	22
			Kecepatan melakukan pekerjaan	Tingkat kecepatan melakukan pekerjaan	Ordinal	23
		Kualitas kerja	Keterampilan dalam mengelola konflik	Tingkat keterampilan dalam mengelola konflik	Ordinal	24
			Keterampilan menjaga komunikasi	Tingkat keterampilan menjaga komunikasi	Ordinal	25
			Profesionalisme dalam melakukan pekerjaan	Tingkat profesionalisme dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	26

			Tanggung jawab akan pekerjaannya sesuai yang diinginkan oleh	Tingkat tanggung jawab akan pekerjaannya sesuai yang diinginkan oleh	Ordinal	27
		Hasil kerja	Tanggung jawab terhadap tugas sesuai dengan tuntutan	Tingkat tanggung jawab terhadap tugas sesuai dengan tuntutan	Ordinal	28
			Suasana kerja yang kondusif	Tingkat suasana kerja yang kondusif	Ordinal	29
			Fasilitas yang dipakai sudah memenuhi standar kerja	Tingkat fasilitas yang dipakai sudah memenuhi standar kerja	Ordinal	30
		Sikap kerja	Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pimpinannya	Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pimpinannya	Ordinal	31

			Saling menghargai atas hasil kerja yang dikerjakan karyawan lainnya	Tingkat saling menghargai atas hasil kerja yang dikerjakan karyawan lainnya	Ordinal	32
			Pola komunikasi yang efektif terhadap suasana kerja	Tingkat pola komunikasi yang efektif terhadap suasana kerja	Ordinal	33

A. METODE ANALISIS

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisa Jalur Path Analysis, Analisa Korelasi, Uji Hipotesis, Uji T, Uji F, dan Analisis Koefisien Determinasi. Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk memudahkan pengolahan data dan analisis dalam penelitian ini, maka digunakan program SPSS.

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menjelaskan pasangan data dari variabel independen dan variabel dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis. Metode analisis jalur ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y), maupun besarnya pengaruh antar variabel (X1 dan X2). Maka, selanjutnya setiap variabel bebas (X1 dan X2) diukur pengaruhnya terhadap variabel tetap tersebut untuk mendapatkan gambaran mengenai perbandingan pengaruh yang paling signifikan.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis dengan hitung t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individu untuk setiap variabel. Rumus hipotesis dalam pengujian t hitung adalah sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n - 2}}{1 - r^2}$$

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

$$Uji F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

4. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

Menghitung besarnya pengaruh (koefisien determinan) langsung, pengaruh tidak langsung serta pengaruh total variabel eksogenus terhadap variabel endogenus secara parsial, dapat dilakukan dengan rumus :

$$R^2_y (x_1, x_2, \dots, x_k) = (\rho_{y x_1} \rho_{y x_2} \dots \rho_{y x_k}) \begin{bmatrix} r_{yx1} \\ r_{yx2} \\ \dots \\ r_{yxk} \end{bmatrix}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Total	Kategori
	SS	S	CS	TS	STS		
P1	9	27	19	12	0	234	Baik
P2	7	31	17	11	1	233	Baik
P3	7	27	22	11	0	231	Baik
P4	8	29	20	8	2	234	Baik
P5	6	32	11	18	0	227	Cukup Baik
P6	2	26	23	13	3	212	Cukup Baik
P7	7	24	22	12	2	223	Cukup Baik
P8	5	26	18	18	0	219	Cukup Baik
P9	7	23	21	16	0	222	Cukup Baik
Total Akumulasi						2035	Cukup Baik

Tabel di atas menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden atas 9 pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dilingkungan Amanda Brownies Pusat Bandung secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan dalam tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 2035.

Tabel 2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Total	Kategori
	SS	S	CS	TS	STS		
P10	3	34	21	8	1	231	Tinggi
P11	7	38	11	10	1	241	Tinggi
P12	2	32	22	9	2	224	Cukup Tinggi
P13	3	27	24	13	0	221	Cukup Tinggi
P14	6	35	17	6	3	236	Tinggi
P15	6	36	16	8	1	239	Tinggi
P16	6	30	20	11	0	232	Tinggi
P17	2	26	28	11	0	220	Cukup Tinggi
P18	2	25	22	16	2	210	Cukup Tinggi
P19	2	30	16	18	1	215	Cukup Tinggi
Total Akumulasi						2269	Cukup Baik

Tabel di atas menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden atas 10 pernyataan mengenai Motivasi Kerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Motivasi Kerja adalah sebesar 2269.

Tabel 3
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Total	Kategori
	SS	S	CS	TS	STS		
P20	6	31	12	18	0	226	Cukup Tinggi
P21	3	37	15	12	0	232	Tinggi
P22	4	31	23	9	0	231	Tinggi
P23	6	33	18	8	2	234	Tinggi
P24	6	28	18	11	4	222	Cukup Tinggi
P25	2	36	15	11	3	224	Cukup Tinggi
P26	4	31	17	12	3	222	Cukup Tinggi
P27	6	33	14	13	1	231	Tinggi
P28	4	36	15	12	0	233	Tinggi
P29	5	34	14	14	0	231	Tinggi
P30	5	43	8	10	1	242	Tinggi
P31	4	27	12	24	0	212	Cukup Tinggi
P32	2	33	10	21	1	215	Cukup Tinggi
P33	6	30	13	18	0	225	Cukup Tinggi
Total Akumulasi						3180	Cukup Tinggi

Tabel di atas menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dilingkungan Amanda Brownies Pusat Bandung secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan dalam tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Karyawan adalah sebesar 3180.

Untuk memperjelas hasil penelitian gaya kepemimpinan, berikut disajikan uraian-uraian penilaian responden pada setiap item pernyataan :

1. Penilaian responden mengenai pernyataan "pimpinan/atasan sangat dihormati ditempat kerja". Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 40,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 13,4% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 234 yang menunjukkan bahwa pimpinan /atasan sangat dihormati ditempat kerja.
2. Penilaian responden mengenai pernyataan "pimpinan/atasan sangat dipercaya ditempat kerja". Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 46,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 233 yang menunjukkan bahwa pimpinan /atasan sangat dipercaya ditempat kerja.
3. Penilaian responden mengenai pernyataan "pimpinan/atasan sudah layak untuk dijadikan panutan". Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 40,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 10,4% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 231 yang menunjukkan bahwa pimpinan /atasan sudah layak untuk dijadikan panutan.
4. Penilaian responden mengenai pernyataan "pimpinan/atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan". Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 43,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 3% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 234 yang menunjukkan bahwa pimpinan /atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan.
5. Penilaian responden mengenai pernyataan "pimpinan/atasan memberi arahan sangat baik". Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 47,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 9% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 227 yang menunjukkan bahwa pimpinan /atasan memberi arahan yang cukup baik kepada karyawan.
6. Penilaian responden mengenai pernyataan "pimpinan/atasan selalu berusaha mengembangkan karyawan untuk kemajuan SDM karyawan". Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 38,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 3% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 212 yang menunjukkan bahwa pimpinan /atasan kurang berusaha mengembangkan SDM karyawan diperusahaan.
7. Penilaian responden mengenai pernyataan "pimpinan/atasan berusaha untuk mengembangkan karyawan dalam menyelesaikan setiap permasalahan". Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 35,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 3% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 223 yang menunjukkan bahwa pimpinan/atasan kurang berusaha untuk mengembangkan karyawan dalam menyelesaikan setiap permasalahan.
8. Penilaian responden mengenai pernyataan "pimpinan/atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawannya". Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 38,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 7,5% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 219 yang menunjukkan bahwa pimpinan/atasan kurang memberikan perhatian kepada karyawan.

9. Penilaian responden mengenai pernyataan “pimpinan/atasan selalu memperhatikan setiap pencapaian kerja karyawan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 34,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 10,4% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 222 yang menunjukkan bahwa pimpinan/atasan kurang memperhatikan setiap pencapaian kerja karyawan.

Untuk memperjelas hasil penelitian motivasi kerja, berikut disajikan uraian-uraian penilaian responden pada setiap item pernyataan :

1. Penilaian responden mengenai pernyataan “karyawan menyukai tantangan yang diberikan pimpinan dalam bekerja”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 50,7% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 231 yang menunjukkan bahwa karyawan menyukai tantangan yang diberikan pimpinan dalam bekerja.
2. Penilaian responden mengenai pernyataan “tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah saya kerjakan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 56,7% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 241 yang menunjukkan bahwa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah saya kerjakan.
3. Penilaian responden mengenai pernyataan “tekat karyawan dalam bekerja sangat kuat untuk mencapai tujuan perusahaan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 47,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 3% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 224 yang menunjukkan bahwa tekat karyawan dalam bekerja sangat kuat untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Penilaian responden mengenai pernyataan “apa yang saya kerjakan untuk perusahaan sudah mendapat timbal balik dari perusahaan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 40,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 4,5% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 221 yang menunjukkan bahwa apa yang saya kerjakan untuk perusahaan sudah mendapat timbal balik dari perusahaan.
5. Penilaian responden mengenai pernyataan “hubungan yang dijalani semua karyawan sudah terjalin dengan baik”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 52,2% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 4,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 236 yang menunjukkan bahwa hubungan yang dijalani semua karyawan sudah terjalin dengan baik.
6. Penilaian responden mengenai pernyataan “selalu bekerja sama apabila ada tuntutan tugas yang tidak dimengerti oleh sebagian karyawan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 53,7% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 239 yang menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja sama apabila ada tuntutan tugas yang tidak dimengerti oleh sebagian karyawan.
7. Penilaian responden mengenai pernyataan “saya diterima dengan baik oleh semua anggota karyawan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 44,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 9% menjawab

- sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 232 yang menunjukkan bahwa saya diterima dengan baik oleh semua anggota karyawan.
- 8 Penilaian responden mengenai pernyataan “karyawan dapat dengan leluasa mencari posisi dalam kelompok kerja”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 41,8% menjawab cukup setuju dan paling sedikit responden sebanyak 3% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 220 yang menunjukkan bahwa karyawan dapat dengan leluasa mencari posisi dalam kelompok kerja.
 - 9 Penilaian responden mengenai pernyataan “selalu ada peluang untuk karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih dari sebelumnya”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 44,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 215 yang menunjukkan bahwa selalu ada peluang untuk karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih dari sebelumnya.
 - 10 Penilaian responden mengenai pernyataan “adanya dukungan dari pimpinan kepada karyawan untuk naik jabatan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 44,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 215 yang menunjukkan bahwa adanya dukungan dari pimpinan kepada karyawan untuk naik jabatan.

Untuk memperjelas hasil penelitian kinerja karyawan, berikut disajikan uraian-uraian penilaian responden pada setiap item pernyataan :

1. Penilaian responden mengenai pernyataan “saya menyanggupi target pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 46,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 9% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 226 yang menunjukkan bahwa karyawan menyanggupi target pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Penilaian responden mengenai pernyataan “kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas sudah diketahui oleh pimpinan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 55,2% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 4,5% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 232 yang menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas sudah diketahui oleh pimpinan.
3. Penilaian responden mengenai pernyataan “karyawan bisa menyesuaikan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 46,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 6% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 231 yang menunjukkan bahwa karyawan bisa menyesuaikan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai target.
4. Penilaian responden mengenai pernyataan “karyawan bisa mengerjakan pekerjaan dengan cepat apabila ada target pekerjaan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 49,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 3% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 234 yang menunjukkan bahwa karyawan bisa mengerjakan pekerjaan dengan cepat apabila ada target pekerjaan.

5. Penilaian responden mengenai pernyataan “karyawan mempunyai cara yang berbeda dalam menghadapi konflik yang terjadi di perusahaan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 41,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 6% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 222 yang menunjukkan bahwa karyawan mempunyai cara yang berbeda dalam menghadapi konflik yang terjadi di perusahaan.
6. Tabel di atas menjelaskan penilaian responden mengenai pernyataan “karyawan mempunyai cara tersendiri dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 53,7% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 3% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 224 yang menunjukkan bahwa karyawan mempunyai cara tersendiri dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya.
7. Penilaian responden mengenai pernyataan “bisa menempatkan situasi dan kondisi dalam bekerja”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 46,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 4,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 222 yang menunjukkan bahwa karyawan bisa menempatkan situasi dan kondisi dalam bekerja.
8. Penilaian responden mengenai pernyataan “menjalankan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 49,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 231 yang menunjukkan bahwa karyawan sudah menjalankan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.
9. Penilaian responden mengenai pernyataan “menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 53,7% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 6% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 233 yang menunjukkan bahwa karyawan sudah menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan.
10. Penilaian responden mengenai pernyataan “karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 50,7% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 7,5% menjawab sangat setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 231 yang menunjukkan bahwa karyawan sudah menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan.
11. Penilaian responden mengenai pernyataan “fasilitas kerja yang dipakai sudah memenuhi apa yang diharapkan karyawan”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 64,2% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 242 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang dipakai sudah memenuhi apa yang diharapkan karyawan.
12. Penilaian responden mengenai pernyataan “sikap yang diberikan pimpinan sudah dirasakan baik oleh karyawannya”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 40,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 6% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 212 yang menunjukkan bahwa sikap yang diberikan pimpinan sudah dirasakan cukup baik oleh karyawannya.
13. Penilaian responden mengenai pernyataan “saling menghargai dalam hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan lain”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 49,3% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 1,5% menjawab sangat tidak setuju dengan skor aktual yang diperoleh

sebesar 215 yang menunjukkan bahwa karyawan cukup saling menghargai dalam hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan lain.

14. Penilaian responden mengenai pernyataan “cara komunikasi sudah terjalin baik sehingga menimbulkan suasana kerja yang harmonis”. Dari hasil penelitian diketahui mayoritas responden sebanyak 44,8% menjawab setuju dan paling sedikit responden sebanyak 19,4% menjawab cukup setuju dengan skor aktual yang diperoleh sebesar 225 yang menunjukkan bahwa cara komunikasi sudah terjalin sudah cukup baik sehingga menimbulkan suasana kerja yang harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amanda Brownies Pusat Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dilingkungan Amanda Brownies Pusat Bandung secara keseluruhan dinilai sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari pimpinan atau atasan sangat dihormati ditempat karyawan bekerja.
2. Motivasi Kerja karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung dinilai cukup baik. Hal ini terlihat dari tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah dikerjakan oleh para karyawan.
3. Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung dinilai cukup baik. Hal ini terlihat dari para karyawan yang sudah menjalankan tanggungjawab sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana berdasarkan analisis perhitungan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawannya.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana berdasarkan analisis perhitungan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung. Artinya, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi.
6. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung. Artinya, jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang kuat maka akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, pada dasarnya dengan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya dalam melakukan aktivitas.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dilingkungan Amanda Brownies Pusat Bandung diharapkan agar lebih baik lagi terutama dalam mengembangkan karyawan untuk kemajuan SDM perusahaan.

2. Motivasi Kerja pada Amanda Brownies Pusat Bandung sudah cukup baik oleh karena itu harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan peluang kepada karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih dari sebelumnya.
3. Kinerja Karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung cukup baik. Agar kinerja dapat tetap dipertahankan dan lebih meningkat sebaiknya pihak perusahaan harus rutin mengevaluasi hasil kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sudah berjalan cukup baik. Agar gaya kepemimpinan ini dapat bertahan dengan baik maka pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dan mengembangkan karyawannya agar tidak terjadi penurunan kinerja dari karyawan bersangkutan.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amanda Brownies Pusat Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sudah tertanam dengan baik. Agar motivasi ini dapat bertahan dan meningkat dengan baik, maka pihak perusahaan harus lebih memberikan perhatian kepada karyawannya.
6. Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan agar memaksimalkan kinerja karyawan. Karena untuk mencapai produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- , (2014). *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*, PT. Refika Aditama.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- , (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama.
- Riduwan. (2011). *Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, edisi II, Cetakan I, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). Manajemen jilid I/Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Ed. 10, Cet. 13-. Jakarta : Erlangga.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama

Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Kasara.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: CV. Alfabeta.

Sule, Ernie Tisnawati & Syaiful, Kurniawan. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

Umar, Husein. (2011). Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama.