

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya**

**Khoriah Jatiprianggi**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana

**khoriahjati@gmail.com**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara individual maupun secara bersama-sama. Penelitian ini dilakukan karena dalam pra survey terdapat masalah terutama pada Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan terutama pada perusahaan PT. Elizabeth Hanjaya. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dimana penelitian ini mengambil seluruh populasi karyawan PT. Elizabeth Hanjaya untuk menjadi responden. Data yang dikumpulkan adalah dengan cara kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang disebarakan kepada 51 orang responden dan pengolahan data dari penelitian menggunakan path analysis. Variabel Gaya Kepemimpinan dapat dinyatakan dalam kategori baik dan berjalan dengan optimal. Begitu pula dengan variabel motivasi berada dalam kategori baik pula bagi karyawan, dan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori baik serta berpengaruh bagi karyawan PT. Elizabeth Hanjaya. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang hasilnya signifikan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang besar, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan juga memiliki pengaruh walaupun tidak cukup besar.

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

---

**Abstract:** *This study aims to determine the positive relationship between leadership style and work motivation on employee performance both individually and together. This research was conducted because in the survey there were major problems in the Leadership Style, Work Motivation, and Priority Employee Performance at PT. Elizabeth Hanjaya. The method to be used in this study is the census method in which this study takes all the participants of the association PT. Elizabeth Hanjaya to become a respondent. The data collected is by questionnaire and interview. Questionnaires were distributed to 51 respondents and processing data from research using path analysis. Leadership Style Variables can be specified in both categories and run optimally. Likewise, the motivation variable is in the good category for employees, and the employee performance variable is in accordance with the good category and is useful for PT. Elizabeth Hanjaya. Leadership Style and Work Motivation have a significant relationship, Leadership and Work Motivation have a large influence, and Leadership Style on Employee Performance also has a not a large relationship.*

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

---

### **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan yang berkelanjutan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai

maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Kinerja karyawan yang maksimal tidak akan bisa dicapai tanpa adanya seorang pemimpin yang mampu mendidik para karyawannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin sudah baik dan sesuai dengan yang diharapkan bawahan maka akan berpengaruh positif dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika perilaku yang ditampilkan tidak sesuai dengan harapan bawahan maka akan memiliki dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan.

Selain itu seorang pemimpin harus dapat bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi. Sebab, kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan didalam menjalankan kepemimpinannya tentu setiap orang tidak akan sama. Perilaku seorang pemimpin dapat menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, karena ada bawahan yang melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin maka akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. PT. Elizabeth Hanjaya adalah perusahaan retail modern asal Bandung yang bergerak dibidang fashion yang menjual tas, sepatu dan baju bermerek Elizabeth. PT. Elizabeth Hanjaya atau yang lebih dikenal Toko Tas Elizabeth pertama didirikan di Jl.

Otto Iskandardinata No. 520, Bandung pada tahun 1963 oleh pasangan Handoko Subali dan Elizabeth Halim.

Setelah pra-survey di lokasi penelitian perusahaan PT. Elizabeth Hanjaya, ternyata ada beberapa masalah yang menjadikan penjualan terhambat, berikut beberapa masalah:

Permasalahan mengenai Gaya Kepemimpinan:

1. Supervisor yang kurang berkomunikasi aktif dengan karyawan yang menyebabkan sering terjadi kekeliruan antara atasan dan bawahan
2. Supervisor yang kurang tegas terhadap karyawan sehingga ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan
3. Supervisor yang kurang aktif memberikan masukan terhadap karyawan menyebabkan karyawan merasa tidak diperhatikan.

Permasalahan mengenai Motivasi Kerja:

1. Motivasi kerja yang rendah dan berdampak pada tingginya tingkat Turn Over pada perusahaan.
2. Motivasi kerja yang rendah, pada akhirnya akan berdampak pada turunnya produktivitas perusahaan karena menurunnya kualitas pelayanan karyawan terhadap customer.

Permasalahan mengenai Kinerja Karyawan:

1. Kinerja karyawan yang kurang maksimal
2. Disiplin kerja yang kurang baik sehingga banyak karyawan melanggar peraturan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara individual maupun secara bersama-sama. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan dengan melihat fenomena yang terjadi di dalam

organisasi, maka penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya.

### **Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerakgerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sedangkan menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

### **Motivasi Kerja**

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah:

Menurut Stephen P. Robbins dalam Priansa (2017) Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

### **Kinerja**

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

### **Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

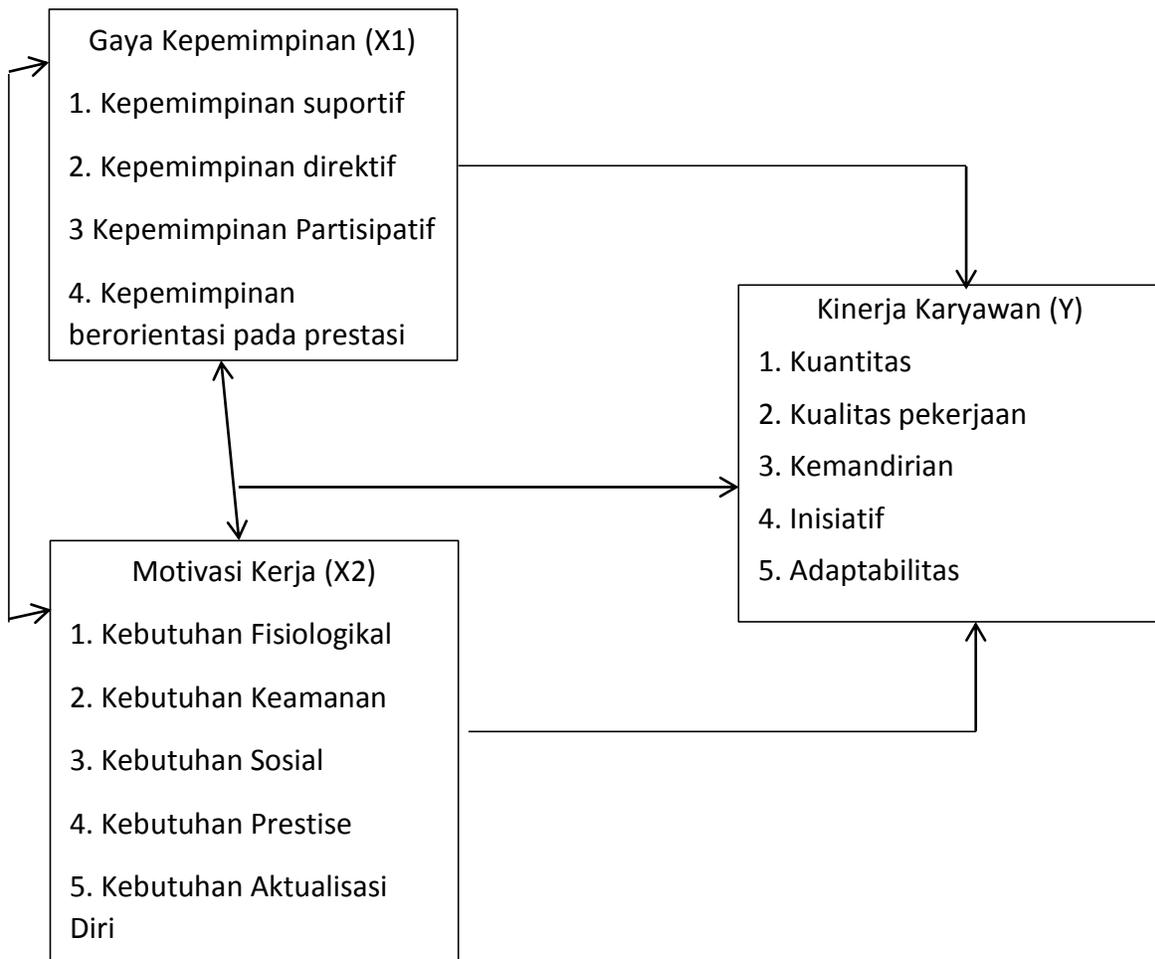
Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat berkaitan, sebab Motivasi dalam bekerja muncul jika seorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya. Kartono & Kartini (2014) pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Seorang pemimpin memotivasi pengikut melalui gaya kepemimpinan tertentu yang akan menghasilkan pencapaian tujuan kelompok atau perusahaan. Pengikut yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya menghasilkan kepuasan yang diulang kembali untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang. Juga menurut Yancomala (2014) “terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan

motivasi kerja”. Jadi bisa dikatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan melihat peneliti terdahulu.

Menurut Hasibuan (2014) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Asriyanto (2013)

menerangkan bahwa “motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan”. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja seseorang maka akan berakibat pada semakin baiknya kinerja orang tersebut atau begitu pula sebaliknya.

Dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber:* Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan pada konsep kerangka berpikir dan penjeasan hubungan diantara variabel-variabel penelitian

tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja di PT. Elizabeth Hanjaya
- H2: Diduga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya
- H3: Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya
- H4: Diduga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya.

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif verifikatif tersebut digunakan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan di PT. Elizabeth Hanjayayang berjumlah 51 orang sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus atau populasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke PT. Elizabeth Hanjaya untuk memperoleh data yang diperlukan, melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara ke bagian yang berkaitan yaitu supervisor di PT. Elizabeth Hanjaya. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui situasi dan kondisi yang sebenarnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Lalu memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Kuesioner yang

digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian menggunakan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Pertanyaan dari kuesioner ini yaitu mengenai kepemimpinan dan motivasi. Selain itu, Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mengumpulkan data-data dari buku referensi di perpustakaan serta mempelajari konsep-konsep bahan tulisan yang berhubungan dengan objek penelitian dalam penyusunan skripsi seperti buku Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, dll.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dan dengan bantuan software SPSS. Penulis menggunakan analisis jalur (path analysis) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial**

Analisis jalur (Path Analysis) digunakan untuk mengetahui akibat langsung dan tidak langsung dari seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab (X1) terhadap variabel lainnya yang merupakan akibat (Y) karena metode yang digunakan adalah metode analisis jalur, maka perlu dilakukan

perhitungan dengan Koefisien Korelasi Pearson terlebih dahulu.

Berikut ini adalah hasil perhitungan Koefisien Korelasi Pearson dengan menggunakan Software SPSS ver 23.

**Tabel 1. Korelasi Antar Variabel X1 dan X2**

<b>Correlations</b>		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	.672**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	51	51	51
x2	Pearson Correlation	.672**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	51	51	51
Y	Pearson Correlation	.755**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	51	51	51

*Sumber:* data yang telah diolah penulis

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa keeratan hubungan antar variabel X1 dan X2 yang dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi ( $r_{x1x2}$ ) adalah sebesar 0,672 yang dikategorikan kuat, artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel X1 dan X2 yang nantinya akan digunakan dalam perhitungan Koefisien Determinasi, untuk menghitung

besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel penyebab ke variabel akibat.

Setelah koefisien korelasi antara X1 dan X2 didapat maka selanjutnya akan dihitung analisis jalurnya.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan software SPSS ver 23 dapat diketahui hasil koefisien jalur adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Koefisien Jalur**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.668	2.287		1.167	.249
X1	.285	.073	.402	3.909	.000
X2	.441	.086	.526	5.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber:* data yang telah diolah penulis

Pada tabel Coefficients diatas, dalam kolom Standardized Coefficients

terdapat masing-masing koefisien jalur variabel X1 dan X2 terhadap Y. Koefisien

jalur variable Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu  $\rho_{yx}$  adalah sebesar 0,402 atau 40% yang artinya terdapat pengaruh sedang antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Pada tahap ini akan di analisa Motivasi Kerja (sebagai variabel bebas atau X2) dan Kinerja Karyawan (sebagai variabel terikat atau Y) dengan menggunakan uji statistik.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan software SPSS ver 23 dapat diketahui hasil koefisien jalur adalah sebagai berikut:

Tabel 3. koefisien jalur

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.668	2.287		1.167	.249
	x1	.285	.073	.402	3.909	.000
	x2	.441	.086	.526	5.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang telah diolah penulis

Pada tabel Coefficients pada halaman sebelumnya, dalam kolom *Standardized Coefficients* terdapat masing-masing koefisien jalur variabel X1 dan X2 terhadap Y. Koefisien jalur variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu  $\rho_{yx}$  adalah sebesar 0,526 atau 52,6% yang artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Pada bagian ini akan dianalisa pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (sebagai variabel bebas atau X1) dan Motivasi Kerja (sebagai variabel bebas atau X2) serta Kinerja Karyawan (sebagai variabel terikat atau Y) dengan menggunakan uji statistik.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan software SPSS ver 23 dapat diketahui hasil koefisien jalur adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Koefisien Jalur**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.668	2.287		1.167	.249
	x1	.285	.073	.402	3.909	.000
	x2	.441	.086	.526	5.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang telah diolah penulis

Pada tabel Coefficients diatas, dalam kolom Standardized Coefficients terdapat masing-masing koefisien jalur variabel X1 dan X2 terhadap Y. Koefisien jalur variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu  $\rho_{yX2}$  adalah sebesar 0,402 atau 40,2% dan koefisien jalur variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu  $\rho_{yX1}$  adalah sebesar 0,526 atau 52,6%.

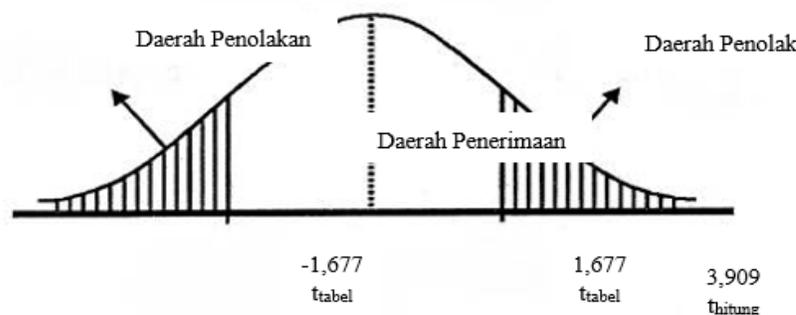
### Uji Hipotesis X1 terhadap Y

Untuk mengetahui kebermaknaan (test of significance) koefisien jalur yang telah dihitung, maka perlu dirumuskan dulu hipotesis sebagai berikut:

H0 :  $\rho_{yX1} = 0$ , artinya Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 :  $\rho_{yX1} \neq 0$ , artinya Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4 diatas diperoleh nilai thitung Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,909 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,005. Karena nilai hitung > ttabel (3,909 > 1,677) maka keputusannya adalah



**Gambar 2. Kurva Uji t Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: data yang telah diolah penulis

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan didalam gambar 2 ternyata thitung berada dalam daerah penolakan H0 dengan demikian maka: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya : Diterima.

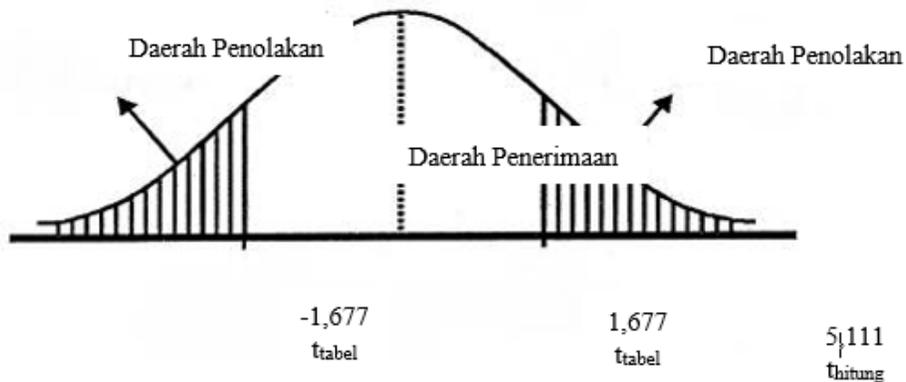
**Uji Hipotesis X2 terhadap Y**

Untuk mengetahui kebermaknaan (test of significance) koefisien jalur yang telah dihitung, maka perlu dirumuskan dulu hipotesis sebagai berikut:

H0 :  $\rho_{YX_2} = 0$ , artinya Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 :  $\rho_{YX_2} \neq 0$ , artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4 diatas diperoleh nilai thitung Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,111 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,005. Karena nilai hitung > ttabel (5,111 > 1,677) maka keputusannya adalah:



**Gambar 3. Kurva Uji t Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: data yang telah diolah penulis

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan didalam gambar 3 ternyata thitung berada dalam daerah penolakan H0 dengan demikian maka : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya : Diterima.

**Uji Hipotesis Y**

Untuk mengetahui kebermaknaan (test of significance) koefisien jalur yang telah dihitung, maka perlu dirumuskan dulu hipotesis sebagai berikut:

H0 :  $\rho_{YX_1X_2} = 0$ , artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 :  $\rho_{YX_1X_2} \neq 0$ , artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam tabel distribusi F dengan ketentuan sebagai berikut,  $\alpha = 0,05$  dan dk pembilang k (2), dan dk penyebut = (n-k-1) atau 51-2-1=48, yaitu sebesar 3,19.

**Tabel 5. Anova**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806.030	2	403.015	62.288	.000 <sup>b</sup>
	Residual	310.570	48	6.470		
	Total	1116.601	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

*Sumber:* data yang telah diolah penulis

Pada tabel Anova diperoleh nilai F sebesar 62,288 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $62,288 > 3,19$ ), maka berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menyatakan  $F_{hitung}$  berada dalam daerah penolakan  $H_0$  atau dengan kata lain bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya. Berdasarkan hasil tersebut maka Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya: Diterima.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Gaya kepemimpinan di PT. Elizabeth Hanjaya sudah baik, namun masih ada yang kurang antara lain: kurang menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan, kurang memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, tidak menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan, kurang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dan kurang adanya pemberian bonus jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja di

PT. Elizabeth Hanjaya sudah baik, namun masih ada yang kurang antara lain: beberapa karyawan belum memperoleh status pegawai tetap, kurang merasa senang karena karyawan di perusahaan belum bisa menerima sebagai partner yang baik, tidak ingin membuat rekan lain terkesan dengan cara kerja, dan belum memiliki rasa tanggung jawab dalam memecahkan masalah. Kinerja karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya sudah baik, namun masih ada yang kurang antara lain: menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, peningkatan ketepatan hasil kerja, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kerja sama dengan rekan. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya. Secara umum, yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu berkomunikasi aktif dengan bawahan agar dapat mendorong karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya. Secara umum, dengan perusahaan memberikan hak karyawan maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Elizabeth Hanjaya. Secara bersama-sama motivasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini adalah:

Sebaiknya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi yang baik kepada bawahan dengan cara memaksimalkan briefing pra-jam kerja dan briefing pulang guna meningkatkan komunikasi dengan karyawan, untuk mengatasi kurang jelasnya pemimpin dalam memberikan arahan yang harus dikerjakan bisa dilakukan dengan cara komunikasi dua arah dalam arti saat pemimpin memberikan intruksi karyawan harus mempertanyakan apakah yang telah dikerjakannya sudah sesuai atau belum, untuk mengatasi tidak berubahnya aturan dan keputusan yang dibuat pemimpin sebaiknya dibuat surat edaran resmi agar keputusan yang dibuat mutlak dan legal, untuk dapat mendorong motivasi karyawan pemimpin dapat memberikan reward agar tugas selesai tepat waktu, dan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya perusahaan harus memberikan bonus karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanto, N. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. *Jurnal Muqtashid*, 1.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, & Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoah, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2, 5–6.