

BAB V

PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang ditujukan kepada karyawan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Peneliti mengolah data hasil dari jawaban responden atas angket yang disebarkan kepada karyawan, pengolahan data tersebut dibantu dengan alat SPSS 21. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi berganda, menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Di samping itu hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Maka tujuan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan tentang uji T (parsial) dan uji F (simultan).

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Surya Madinah Tulungagung.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari beberapa indikator *Laissez faire*, demokratik, kepemimpinan suportif menyatakan adanya pengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. hal ini dibuktikan berdasarkan tabel Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai Sig. kurang dari α dan t hitung

lebih dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan atau artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Serta dari hasil koefisien regresi diperoleh nilai B dengan nilai positif atau memiliki pengaruh yang searah.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tinta Dwi Margawati dalam studinya bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik atau tidak. Metode yang digunakan adalah asosiatif. Hasilnya ada hubungan signifikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada nilai signifikan normal.¹ Serta hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronna Laksana “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Tasikmalaya”. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan yang dilakukan pada PT. Bank Muamalat Tbk. Cabang Tasikmalaya terhadap Kinerja Karyawan.

Obyek penelitian adalah seluruh karyawan, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan analisis data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan pada PT.

¹ Tinta Dwi Margawati, pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Watulimo Trenggalek, dalam *repo.iain-t.....*

Bank Muamalat Tbk. Cabang Tasikmalaya yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dibuktikan melalui analisis statistik yaitu koefisien determinasi yang diperoleh peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,89% sedangkan sisanya 52,11% dipengaruhi oleh faktor lain dengan tingkat keeratan hubungan (r_s) antara kedua variabel tersebut 69,2% yang berarti bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan terdapat peran yang kuat.²

Karna gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.³ Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh besar pada aspek kinerja karyawan. Maka gaya kepemimpinan akan memberikan nilai-nilai positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Surya Madinah Tulungagung.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari beberapa indikator kebutuhan, penetapan tujuan, kaitan imbalan, dengan prestasi menyatakan adanya pengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. hal ini dibuktikan berdasarkan tabel Hal ini dibuktikan

² Ronna Laksana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Tasikmalaya*, (Bandung: Skripsi Universitas Widyatama, 2014),hal.x

³ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hal. 303

berdasarkan tabel *Coefficient* diperoleh nilai Sig. kurang dari α dan t hitung lebih dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan atau artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Serta dari hasil koefisien regresi diperoleh nilai B dengan nilai positif atau memiliki pengaruh yang searah.

Terkait dengan signifikan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, Jumiati Sasmita dalam jurnalnya yang bertujuan memberikan gambaran tentang variabel Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Kerja yang terkait Kinerja. Metode yang digunakan adalah statistik deskriptif. Hasilnya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui komitmen karyawan.⁴ Dan juga pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Retno Damayanti yaitu pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture, berpengaruh positif dan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Bening Natural Semarang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Para karyawan lebih sesuai

⁴ Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, dkk, Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri, dalam [http://download.portalgaruda.org/article.php?artikel=349806&val=7632&title=pengaruh budaya](http://download.portalgaruda.org/article.php?artikel=349806&val=7632&title=pengaruh%20budaya)

dengan apa yang menjadi keinginannya, sedang bekerja dan merasa bahwa kebijakan dari pemimpin sesuai dengan keinginannya.⁵

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara memotivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.⁶

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di KSPPS Surya Madinah Tulungagung.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dapat diketahui dari variabel-variabel bebas (X_1 , X_2) yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja mempunyai hubungan positif (searah) dengan variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung. Hal ini dapat ditunjukkan pada nilai koefisien regresi $b_{1,2}$ dengan hasil positif yang berarti searah, yaitu jika nilai dari kedua variabel tersebut naik 1 satuan, maka

⁵ Retno Damayanti, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*, Universitas Negeri Semarang, 2005 (www.fahrudin.weebly.com pdf)

⁶ George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen....* hal 131

besaran nilai kinerja karyawan juga akan naik dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Melihat dari pengujian diatas, bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung, maka jika ingin meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung maka gaya kepemimpinan, menurut teori tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh Robert House dalam Kreitner dan Kenicki menyatakan bahwa pimpinan mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang bisa dicapai dengan usaha yang serius.⁷ Serta motivasi kerja sangatlah menentukan hasil dari kinerja karyawan karna, kinerja merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.⁸ Di berikan pelayanan baik kepada calon anggota sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kemajuan KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung.

⁷ Eni Widya Hastutik, *Pengaruh Gaya...*, hal .14

⁸ Moh. Pabundu Tika, *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan ...*, hal.