

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MATAHARI DEPARTMENT STORE MALANG TOWN SQUARE**

Oleh : Eko Boedhi Santoso, Shinta Maharani Trivena, Nilawati Fiernaningsih\*)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store Malang Town Square. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dengan menyebarkan kuesioner, wawancara. Metode pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*, maka sampel yang didapat sebanyak 83 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, kinerja karyawan.

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Leadership Style and Motivation on employee performance at Matahari Department Store Malang Town Square. This type of research is quantitative. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires, interviews. The sampling method using Probability Sampling using Slovin formula, then the samples obtained were 83 respondents. Data analysis in this study uses multiple linear regression method with the help of SPSS 24. The results of this study indicate that Leadership Style has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance.*

*Keywords: Leadership Style, Motivation, employee performance*

### 1. Pendahuluan

Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama itu para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu,

organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Matahari Department Store Malang Town Square adalah salah satu cabang Matahari yang terletak di kota Malang merupakan perusahaan

---

\*) Eko Boedhi Santoso, Shinta Maharani Trivena, Nilawati Fiernaningsih adalah dosen Polinema

yang bergerak di bidang ritel pakaian di bawah grup perusahaan Matahari. Pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seorang pemimpin yang posisi atau kedudukannya sebagai HRD di Matahari Department Store Malang Town Square. Bukan suatu pekerjaan yang mudah untuk memimpin perusahaan. Disini pemimpin bertanggung jawab untuk mengetahui seluruh aktivitas perusahaan yang dijalankan oleh para pegawainya di Matahari. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, Pemimpin di Matahari melakukan kemampuan komunikasi yang memadai, koordinasi yang baik kepada karyawan dan memberi motivasi kepada karyawan. Bagi karyawan, kenaikan upah dan gaji dapat mendorong peningkatan motivasi karena kebutuhan dasar mereka dipenuhi oleh perusahaan. Karyawan secara umum akan lebih nyaman dan termotivasi jika komunikasi horizontal dan vertikal manajemen tertata sedemikian rupa. Komunikasi demikian sangat penting dalam mendorong rasa memiliki dan tanggungjawab pekerjaan sehingga dorongan individu dalam pencapaian tujuannya mengalir sedemikian rupa. Karyawan yang menganggap bahwa dirinya tidak dapat lagi meningkatkan karier atau prestasi akan cenderung tidak termotivasi di dalam bekerja. Oleh karenanya harapan masa depan yang cerah dan adanya kesempatan berkembang yang memadai dapat mendorong individu dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pengamatan dan observasi prapenelitian, masih ada beberapa pegawai Matahari yang memiliki kinerja yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya pengawasan

dan motivasi dari pemimpin dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Peran kepemimpinan yang ada di Matahari Malang Town Square dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan masih rendah karena belum rutin melakukan pengawasan ke tiap bidang. Sehingga, berdampak pada rendahnya pengetahuan pimpinan terkait masalah kinerja pegawai di Matahari Malang Town Square. Rendahnya pengawasan Pimpinan Matahari Malang Town Square terhadap pegawai berdampak pada semangat kerja dan kinerja pegawai Matahari Malang Town Square. Hasil pengamatan tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Kepala HRD Matahari Malang Town Square yang mengatakan “masih ada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah, kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya disiplin dalam bekerja.” Selain itu, pada pengamatan peneliti, sebuah kondisi nyata di Matahari Malang Town Square bahwa motivasi kerja karyawan belum optimal, hal ini terlihat dari gejala-gejala antara lain, belum semua pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, masih terdapat pekerjaan pegawai yang belum tercapai dalam bekerja, dan bekerja hanya sebagai rutinitas.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang

baik, dan sebagainya. Dan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Perusahaan pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Robbins (2015:249) berpendapat bahwa “Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.” Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan

peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Usman (2013:276) berpendapat bahwa motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seorang berperilaku. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Moerinho dalam Ma’ruf (2014:4) menerangkan bahwa “ Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan salam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi.” Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal,

yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kondisi kerja yang negatif yang terjadi di perusahaan diakibatkan oleh seorang pemimpin kurang dapat menempatkan diri di kehidupan sosialnya ketika berada di kantor. Penempatan diri seorang pemimpin dalam bertindak dan memperlakukan karyawan sangatlah berpengaruh terhadap cara kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karena itu maka perlu diketahui hal-hal yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanpa ada paksaan. Dengan mengetahui hal-hal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, pemimpin dapat menentukan kebijaksanaan tersendiri dalam memberikan motivasi kepada karyawan.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Matahari Department Store Malang Town Square. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka akan terjadi peningkatan pelayanan pada Matahari Department Store Malang Town Square, sehingga akan meningkatkan kualitas perusahaan. Hal ini menjadi tugas Matahari Department Store Malang Town Square untuk lebih memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, motivasi kerja yang baik, sehingga membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dengan adanya kontribusi yang positif tersebut diharapkan dapat

tercapainya maksud dan tujuan Matahari Department Store Malang Town Square.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka Matahari Department Store Malang Town Square diharapkan mampu untuk memberikan motivasi yang terbaik bagi karyawannya, sehingga karyawan diharapkan sangatlah teliti dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan diharapkan dengan pemberian motivasi yang tepat maka karyawan dapat bekerja tanpa paksaan dan dengan hasil yang memuaskan.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di Matahari Department Store Malang Town Square.

## **2.Kajian Pustaka**

### **2.1.Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menurut Nasution (2015:197) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Hamzah (2009:58) indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku sebagai pemimpin istimewa yaitu menantang proses, memberi inspirasi, memungkinkan orang lain untuk bertindak, membuat model pemecahan, memberikan semangat.

### **2.2.Motivasi**

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Fahmi (2012:143) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Usman (2013:276) berpendapat bahwa motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seorang berperilaku.

Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow dalam buku manajemen, edisi kesepuluh, jilid 2. Robbins (2010:110) adalah sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), Kebutuhan keamanan (*safety needs*), Kebutuhan sosial (*social needs*), Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Indikator pemberian motivasi menurut Hasibuan (2008:97) ialah sebagai berikut: gairah dan semangat kerja pegawai, moral dan kepuasan kerja pegawai, produktivitas kerja pegawai, loyalitas dan kestabilan pegawai pada organisasi, mengefektifkan pengadaan pegawai, suasana dan hubungan kerja yang baik, kreativitas dan partisipasi pegawai yang tinggi, tingkat kesejahteraan pegawai yang tinggi, tingginya tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pendapat Agung (2011:93)

“Kinerja karyawan adalah hal yang utama dan paling penting dalam manajemen perusahaan. Dengan kata lain ketika perusahaan merekrut karyawan, sebenarnya yang “dibeli” adalah kinerja karyawannya, bukan hal yang lainnya.” Sedangkan menurut Moerinho dalam Ma’ruf (2014:4) “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi”.

Indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Muhammad (2009:195) adalah pemahaman atas tupoksi, memiliki inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, kerjasama antar pegawai.

### **3. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang dijelaskan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini dengan observasi dan wawancara secara langsung menggunakan kuesioner kepada karyawan Matahari Department Store Malang Town Square.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan Matahari Department Store Malang Town Square yang berada Jl. Veteran Malang, Penanggungan, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ada beberapa macam yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang spesifik dan dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat

secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Sugiyono, 2015:203).

Peneliti menggunakan metode wawancara dengan membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan yang selanjutnya pertanyaan tersebut diperdalam. Untuk mempermudah pengumpulan data dengan *Interview Guide*. Pada penelitian ini juga dilakukan penyebaran kuisioner secara langsung kepada karyawan Matahari Department Store Malang Town Square.

#### **4. Hasil Penelitian dan Bahasan**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat keabsahan dari instrumen yang dipakai. Validitas diukur dari  $r \geq 0,30$  dasar pengambilan keputusan dikatakan valid apabila nilai koefisien lebih dari 0,3. Dasar pengambilan keputusan apakah suatu pengukuran reliabel atau tidak adalah jika nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka dapat disebut reliabel.

Berdasarkan hasil Uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 10 item dan masing-masing item dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil olahan SPSS menunjukkan bahwa variabel Motivasi terdiri dari 20 item dan masing-masing item dinyatakan valid.

Bahwa Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 12 item dinyatakan valid.

Variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel dengan nilai alpha 0,752 ( $>0,60$ ), Motivasi Kerja dinyatakan reliabel dengan nilai alpha 0,736 ( $>0,60$ ), dan Kinerja Karyawan juga dinyatakan reliabel dengan nilai alpha 0,764 ( $>0,60$ ).

Variabel Gaya Kepemimpinan (GP) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

sebesar 1,077 dengan nilai t hitung sebesar 2,842  $> 1,990$  dan nilai Sig. 0,000 ( $<0,05$ ). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,137 dengan nilai t hitung sebesar 2,180  $> 1,990$  dan nilai Sig. 0,011 ( $<0,05$ ).

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Diketahui nilai  $R^2$  (*R Square*) adalah 87,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) berpengaruh sebesar 87,5%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 87,5\% = 12,5\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 280,449 > F_{tabel} 3,11$  dan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini telah dibuktikan pada hasil uji t dimana  $t_{hitung} 14,244 > t_{tabel} 1,990$  dengan nilai signifikan 0,000 ( $<0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan di Matahari Department Store Malang Town Square. Dengan adanya gaya kepemimpinan berupa menantang proses, memberi inspirasi, dan memungkinkan orang lain untuk bertindak memiliki pengaruh

yang positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Randy (2014), dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

#### **Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Matahari Department Store Malang Town Square, hal ini dibuktikan pada hasil uji  $t_{hitung}$  2,620 >  $t_{tabel}$  1,990 dengan nilai signifikan 0,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Matahari Department Store Malang Town Square. Motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan yaitu berupa semangat yang mengacu pada kinerja karyawan yang berupa semangat kerja sehari – hari yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, dengan diterapkannya motivasi secara baik maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danang (2016), dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada Matahari Department Store Malang Town Square. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F dimana  $F_{hitung}$  280,449 >

$F_{tabel}$  3,11 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dalam penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 87,5% dan sisanya 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danang (2016) bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **5.Simpulan dan Saran**

### **5.1.Simpulan**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nasution (2015:197) yang memberikan penjelasan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Umumnya, dikenal lima macam gaya kepemimpinan, yaitu otokratis, demokratis, partisipasif, orientasi pada tujuan, dan situasional. Hal lain dijelaskan dengan teori Usman (2013:276) yang mengatakan bahwa motivasi bisa diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seorang berperilaku.. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Selain itu hasil penelitian ini juga semakin diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh

Randy (2014) mengenai pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari hasil penelitian oleh Danang (2016) mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian bahwa diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian tersebut, diharapkan pimpinan Matahari Department Store Malang Town Square lebih memperhatikan gaya kepemimpinannya pada Bagian SPG (*Sales Promotion Girl*) agar tidak terjadi banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan. Selain itu diperlukan penyampaian mengenai motivasi kepada seluruh karyawan agar bisa bersemangat dan mampu mendorong karyawan untuk senang bekerja serta meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan. Apabila gaya kepemimpinan dan motivasi berjalan seimbang dan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

## **5.2.Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan SPG (Sales Promotion Girl),

dalam hal kinerja sebaiknya harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri karyawan tersebut, dengan membentuk sifat seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya para pemimpin yang ada pada Matahari Department Store Malang Town Square agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus / kenaikan gaji bagi karyawan yang berprestasi, ataupun jaminan tidak akan di PHK. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

3. Karena variabel gaya kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh maka diharapkan bagi pimpinan Matahari Department Store Malang Town Square untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.

## 6. Daftar Rujukan

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung, Adiprasetyo dan kawan-kawan. 2011. *Keep Your Best People!*. Jakarta: PT Gramedia
- Danang Setya Ramadhani. (2016). "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*". Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Cetakan: 2, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2008. *Organisasi & Motivasi*. Cetakan:7, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mars Randy,Tornado. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpina dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar". Skripsi Makassar. Universitas Hasannudin Makassar.
- Muhammad, Fadel., K. Toruan Rayendra L. 2009. *Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nasution, M. Nur. 2015. *Manajemen Mutu Terpadu*, Edisi 3, Cetakan: 1, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behaviour Edition 16*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugyiono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara
- .
- .