

Visionist

Volume 8, Nomor 1 - Maret 2019

| | |
|--|-------|
| PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN WISATA PUNCAK MAS BANDAR LAMPUNG <i>Asmarantika, Iskandar A Alam dan Habibburahman</i> | 1-7 |
| STRATEGI PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN LINGKUNGAN KERJA DAN PENINGKATAN MOTIVASI PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU <i>Erza Gitta, Tina Miniawati dan Zaidirina</i> | 8-17 |
| ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL <i>Fabianus, Habibburahman dan M. Oktavianur</i> | 18-22 |
| PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG <i>Firdaus Ali, Andala R P Barusman dan M. Oktavianur</i> | 23-29 |
| ANALISIS PERSEPSI KEPUASAN PASIEN TENTANG PELAYANAN KESEHATAN PADA PASIEN BPJS KESEHATAN DAN UMUM KELAS II DI KLINIK RAWAT INAP HUSADA TALANG PADANG KABUPATEN TANGGAMUS TAHUN 2018 <i>Najiroh, A. Suharyo dan Marzuki Noor</i> | 30-39 |
| PENGARUH <i>E-WOM</i> DAN <i>REVIEW</i> PRODUK PADA <i>MARKET PLACE</i> SHOPEE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PAKAIAN JADI DI BANDAR LAMPUNG <i>Rini Velita, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i> | 40-47 |
| PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MESUJI <i>Riza Marroska, Habibburahman dan M. Oktavianur</i> | 48-55 |
| PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA HAKIM PADA PENGADILAN TINGGI TANJUNG KARANG <i>Tika Susiana, Mustofa Usman dan Defrizal</i> | 56-63 |

| | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|
| Jurnal Manajemen Visionist | Volume 8 | Nomor 1 | Halaman 1 – 63 | Bandar Lampung Maret 2019 | ISSN 1411 – 4186 |
|-------------------------------|----------|---------|-------------------|------------------------------|---------------------|

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 8, Nomor 1 - Maret 2019

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Asmarantika Putri Utami¹, Iskandar Ali Alam², Habbiburahman³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Sumberdaya manusia sebagai salah satu faktor internal memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga perlu terus diarahkan untuk menguasai manajemen sumberdaya manusia yang efektif dan efisien.. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Fakta permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) selalu ada dan terjadi khususnya pada aspek gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja..

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung. Tipe penelitian adalah tipe penelitian deskriptif korelasional, Populasi dalam penelitian pegawai Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi akan diteliti karena populasi kurang dari 100, maka populasi akan diteliti dan ini merupakan penelitian populasi/sensus. Analisis Data menggunakan Regresi Linier berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara dominan responden menilai bahwa Gaya kepemimpinan pada Taman Wisata Puncak Mas adalah cukup baik. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung. Secara dominan responden menilai bahwa motivasi kerja yang berkembang pada Taman Wisata Puncak Mas cukup baik. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung. Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja bersama sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung.

Kata kunci: *Tipe Kepemimpinan, motivasi kerja, Kinerja*

Pendahuluan

Sumberdaya manusia sebagai salah satu faktor internal memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga perlu terus diarahkan untuk menguasai manajemen sumberdaya manusia yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu untuk melaksanakan kegiatan organisasi dengan cara perencanaan (*planning*), pengaturan (*organizing*), pengendalian (*controlling*), sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Nitisemito, 2012). Semua organisasi pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pelatihan dan lain-lain. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak. Salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2012).

Gaya kepemimpinan secara teoritis berperan dalam mengorganisir seluruh komponen lembaga yang dapat mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasikan faktor komponen tersebut dalam organisasi. Gaya kepemimpinan akan membentuk iklim dan budaya kerja dalam organisasi yang dapat berimplikasi pada perilaku kerja karyawan. Pemimpin dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan dan perkembangan usaha karena adanya situasi ketidakpastian yang setiap saat mengancam usaha dan mempengaruhi pengikutnya (Setyana, 2007). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu

organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Peran pimpinan dalam organisasi menjadi tidak berarti jika tidak ada komunikasi, maka membahas masalah gaya kepemimpinan tidak terlepas dari bahasan tentang komunikasi. Untuk mencapai tujuan bersama harus dipikirkan bagaimana pimpinan dapat memotivasi para karyawan atau publik internal untuk saling bekerjasama antara satu individu dengan individu yang lain dan antara satu bagian dengan bagian yang lain. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi internal secara baik pula sehingga dengan berlangsungnya proses tersebut maka karyawan memiliki motif untuk dihargai dan motif aktualisasi diri dalam menjalankan tugasnya. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc Clellan menjelaskan bahwa motivasi timbul dari adanya kebutuhan-kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*), dimana kebutuhan-kebutuhan tersebut tergantung dari gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang terjadi pada organisasi tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah kunjungan wisatawan ke Puncak Mas dalam 3 tahun terakhir diketahui bahwa kunjungan wisatawan ke Taman Puncakmas secara umum berfluktuasi, rata-rata kunjungan pada tahun 2017 sebanyak 4.565 wisatawan, mengalami kenaikan pada tahun 2018 menjadi 4.964 wisatawan, sementara pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 4.643 wisatawan, hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum dilaksanakan secara maksimal. Fakta permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) selalu ada dan terjadi khususnya pada aspek gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dapat ditunjukkan dari tercapai tidaknya target atau cakupan kerja karena Pimpinan memiliki tanggung jawab terhadap stafnya dalam mencapai target kerja. aspek gaya kepemimpinan juga masih ditemukan kurangnya kesempatan bawahan untuk memberikan saran dan pendapat, kurangnya kerjasama dalam menyelesaikan masalah yang muncul, kurangnya keharmonisan dan kebersamaan antar staf karena masih cenderung fokus pada tugas masing-masing. Keadaan ini tentunya menjadi permasalahan tersendiri. Dampak yang ditimbulkan dari adanya perbedaan respon terhadap gaya kepemimpinan dan distorsi komunikasi internal membuat karyawan merasa kebutuhannya tidak dapat terpenuhi misalnya kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan pengakuan dari pekerjaan yang dilaksanakannya sehingga bermalasan dalam menjalankan tugas. Salah satu perilaku yang dapat menggambarkan turunnya motivasi kerja karyawan adalah banyaknya absensi karyawan tanpa keterangan. Dari hasil wawancara dengan bagian Umum dan Personalia Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung absensi karyawan rata-rata persentase kehadiran karyawan sebesar 86,5% dan rata-rata persentase absensi sebesar 13,5%. Kondisi ini tidak sesuai dengan Surat Edaran Wakil Direktur SDM yang menetapkan target persentase kehadiran sebesar 90% dan persentase Absensi tidak lebih dari 10% (Taman Wisata Puncak Mas 2018). Data ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang absen dari tugas dan pekerjaannya sekaligus juga mengindikasikan motivasi kerja yang kurang optimal. Rendahnya motivasi kerja akan berdampak kepada menurunnya kinerja. Berdasarkan hasil uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul: " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung." Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi (Fikri, 2008). Menurut Thoha (2012), Warganegara (2016), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Winardi (2012), gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

Motivasi

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi,

sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan (Hariandja, 2007) (Iskandar & Monica, 2015). Motivasi adalah pemberian dorongan untuk menggiatkan orang sebagaimana yang dikehendaki orang-orang. Fillipo berpendapat motivasi adalah suatu keahlian yang mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja agar berhasil, sehingga tercapai keinginan pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013). Wibowo (2014), Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja bekerja selama periode waktu tertentu. Mangkunegara (2013), Ardansyah (2018), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubungkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Metodologi

Tipe penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif korelasional. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi akan diteliti karena populasi kurang dari 100, maka populasi akan diteliti dan ini merupakan penelitian populasi/sensus. Analisis data menggunakan teknik analisis statistik SPSS 22.0 dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Distribusi data jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa sebanyak 3 (6,0%) responden menyatakan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan di Taman Wisata Puncak Mas adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 21 (42,0%) responden menyatakan gaya kepemimpinan adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 20 (40,0%) responden menyatakan gaya kepemimpinan masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 5 (10,0%) responden menyatakan gaya kepemimpinan adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan hanya 1 (1%) responden yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah masuk dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan di Taman Wisata Puncak Mas adalah masuk dalam kategori cukup baik.

Deskripsi data jawaban responden pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa sebanyak 4 (8,0%) responden menyatakan motivasi kerja yang berkembang di Taman Wisata Puncak Mas adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 19 (38,0%) responden menyatakan motivasi kerja karyawan adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 24 (48,0%) responden menyatakan motivasi kerja karyawan adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 3 (6,0%) responden menyatakan motivasi kerja karyawan adalah masuk dalam kategori tidak baik dan 0 (0%) responden yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan adalah masuk kategori sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden menilai motivasi kerja yang berkembang pada Karyawan Taman Wisata Puncak Mas adalah masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki motivasi yang cukup baik antar sesama karyawan baik rekan sekerja ataupun terhadap atasan dalam organisasi.

Deskripsi data jawaban responden pada variabel efektivitas kerja menunjukkan bahwa sebanyak 2 (4,0%) responden menyatakan bahwa kinerja karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas adalah masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 21 (42,0%) responden menyatakan kinerja karyawan adalah masuk dalam kategori baik, sebanyak 20 (40,0%) responden menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 6 (12,0%) responden menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah masuk dalam kategori tidak baik dan 1 (2,0%) responden yang menyatakan bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian maka sebagian besar responden menilai kinerja karyawan pada Karyawan Taman Wisata Puncak Mas adalah masuk dalam kategori baik. Hal tersebut berarti bahwa karyawan memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya demi terselenggaranya tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Persamaan regresi linear berganda didapatkan nilai: $Y = 2.416 + 0.381 X_1 + 0.615 X_2$. Nilai *constant intercept* (a) sebesar 2.416, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila gaya kepemimpinan, motivasi kerja tidak berubah maka kinerja karyawan akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 2.416. Nilai koefisien regresi (b) X_1 adalah sebesar 0.381, mengandung arti jika gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.381 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi (b) X_2 adalah sebesar 0.615, mengandung arti jika motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.615 satuan dengan asumsi variabel lain tetap

Hasil di atas, didapatkan nilai koefisien regresi yang paling dominan adalah pada nilai koefisien regresi motivasi, artinya kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah tergantung pada motivasi kerja.

Hipotesis parsial untuk mengetahui pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y , yang dilakukan secara terpisah dengan menggunakan Uji t, yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$). Ketentuannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh. Besarnya nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 95% dan $df=47$ adalah 1.676 Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.416 | 7.622 | | .317 | .753 |
| g_kepemimpinan | .381 | .087 | .418 | 4.360 | .000 |
| motivasi | .615 | .111 | .533 | 5.563 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Dari tabel di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_1= 4.360$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.676. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_1=0,000 < 0,05$

Dari tabel di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada $X_2= 5.563$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 1.676. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X_2=0,000 < 0,05$. Sesuai dengan hasil uji di atas, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal tersebut berarti hasil uji parsial kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai sig. ≤ 0.05 maka H_a diterima dan jika sig > 0.05 maka H_a ditolak.

Tabel 2

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 4433.144 | 2 | 2216.572 | 40.789 | .000 ^a |
| Residual | 2554.076 | 47 | 54.342 | | |
| Total | 6987.220 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), motivasi, g_kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas, diketahui pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Puncak Mas, hasil tersebut diketahui bahwa F_{hitung} adalah 40.789 dan F_{tabel} pada $DF_1 = 2$, $DF_2=47$ dan taraf signifikan 5% ($\alpha =0,05$) adalah 3.15.

Dengan demikian maka perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5%, adalah $40.789 > 3.15$. Berdasarkan perbandingan tersebut maka diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($\alpha =0,05$) dan uji signifikansi menghasilkan nilai sig. $=0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas. Hasil di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Thoha (2012:124), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Setyana, (2007:88) mengatakan, Gaya kepemimpinan secara teoritis berperan dalam mengorganisir seluruh komponen lembaga yang dapat mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasikan faktor komponen tersebut dalam organisasi. Gaya kepemimpinan akan membentuk iklim dan budaya kerja dalam organisasi yang dapat berimplikasi pada perilaku kerja karyawan. Pemimpin dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan dan perkembangan usaha karena adanya situasi ketidakpastian yang setiap saat mengancam usaha dan mempengaruhi pengikutnya.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan.

Peran pimpinan dalam organisasi menjadi tidak berarti jika tidak ada komunikasi, maka membahas masalah gaya kepemimpinan tidak terlepas dari bahasan tentang komunikasi. Untuk mencapai tujuan bersama harus dipikirkan bagaimana pimpinan dapat memotivasi para karyawan atau publik internal untuk saling bekerjasama antara satu individu dengan individu yang lain dan antara satu bagian dengan bagian yang lain. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi internal secara baik pula sehingga dengan berlangsungnya proses tersebut maka karyawan memiliki motif untuk dihargai dan motif aktualisasi diri dalam menjalankan tugasnya. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc Clellan menjelaskan bahwa motivasi timbul dari adanya kebutuhan-kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*), dimana kebutuhan-kebutuhan tersebut tergantung dari gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang terjadi pada organisasi tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Taman Wisata Puncak Mas. Hal ini berarti apabila motivasi kerja ditingkatkan dengan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang lebih baik pula. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan. Berdasarkan hal di atas, maka motivasi karyawan pada Karyawan Taman Wisata Puncak Mas masih perlu ditingkatkan lagi dalam upaya peningkatannya hasil kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Hal tersebut didasarkan pada maksud motivasi yang merupakan rangsangan atau dorongan-dorongan kepada karyawan sebagai upaya memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan ketentuan dan harapan organisasi tempat kerja tersebut yang meliputi aspek-aspek kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Keterkaitan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis motivasi kerja bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik pula. Perusahaan merupakan organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan instansi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan kinerja dan mempunyai berbagai kelompok dan keragaman. Dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, perusahaan dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespons dinamika eksternal dan integrasi potensi-potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Upaya ini harus dilakukan jika organisasi ini hendak mempertahankan kinerjanya. Untuk itu Karyawan Taman Wisata Puncak Mas tidak dapat mengabaikan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk perhatian atas kinerja karyawan.

Wibowo (2014) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan. Berdasar pandangan tersebut di atas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sehingga dengan demikian kinerja karyawan pada Karyawan Taman Wisata Puncak Mas perlu mendapatkan perhatian terhadap faktor-faktor sebagai penghambat pada pelaksanaan kerja yang baik oleh karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

1. Secara dominan responden menilai bahwa Gaya kepemimpinan pada Taman Wisata Puncak Mas adalah cukup baik. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung.
2. Secara dominan responden menilai bahwa motivasi kerja yang berkembang pada Taman Wisata Puncak Mas cukup baik. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung.
3. Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja bersama sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung.

Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada karyawan Taman Wisata Puncak Mas. hendaknya terus mempertahankan gaya kepemimpinan yang selama ini, karena gaya kepemimpinan yang selama ini dijalankan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat menjadikan karyawan termotivasi dalam bekerja
2. Kepada karyawan Taman Wisata Puncak Mas. hendaknya terus mempertahankan motivasi kerja selama ini, karena motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan terarah, sehingga akan tercipta kinerja yang baik.
3. Karyawan juga hendaknya dapat menjaga perilaku organisasi antar karyawan yang lain, khususnya dalam hal meningkatkan kehandalan dan kepercayaan seperti melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik yang dilihat dari hasil kerja yang baik. Selain peningkatan kehandalan dan kepercayaan, karyawan juga perlu meningkatkan kemampuan dalam memberikan informasi yang baik terhadap pelanggan Taman Wisata Puncak Mas.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Ardansyah. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, *Jurnal UBL*, Bandar Lampung
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nitisemito, Alex S, 2012, *Manajemen Personal*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Setyana, 2007 *Manajemen kepemimpinan Teori dan Aplikasi* Bandung : Alfabeta

Sugiyono, Dr. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA.

Thoha. Miftah, 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Warganegara, Tri Lestira P, 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance at Department of Communication and Information in Bandar Lampung City*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG).