

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT PERPUSTAKAAN UIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA

Sudarwanto

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: mahasiswa@email.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence (1) leadership style on employee performance, (2) Work Motivation on Employee Performance, (3) together Leadership Style and Work Motivation, to Employee Performance UPT Library University Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Based on the relationship between variables on the object under study, this study is causal or called causal relations. the population is the whole of the research subjects of the employees of UPT Library University Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, which amounted to 30 employees. Methods of collecting data in the form of questionnaires. While Tekhik data analysis using multiple regression analysis. Supported by hypothesis (T) test and F test. And classical assumption test consist of Normality Test, Multicollinearity Test, and Heterocedasticity Test. Result of data analysis with significance 0,05 indicate that leadership style have positive significant effect to employee performance, work motivation have a significant positive effect to employee performance. There is influence of simultaneously variable of leadership style and work motivation to prove there is employee performance significant positive effect.

Keywords: *Leadership Style (X1), Work Motivation (X2), Employee Performance (Y)*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi sikap bawahan. Apabila pimpinan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan pada bawahan, maka nakan timbul hubungan kerja yang bersifat kaku, dan akan terjadi suasana kerja yang kurang menyenangkan antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan yang berhasil memerlukan perilaku yang menyatukan dan merangsang pengikut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam situasi tertentu, tidak terdapat suatu gaya kepemimpinan yang terbaik untuk segala situasi. Karyawan-karyawan ini harus diatur agar memberikan hasil yang baik bagi perguruan tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Sumber daya manusia disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus di samping faktor yang lain karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional institusi agar sejalan dengan tujuan organisasi itu sendiri. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawainya untuk mencapai tujuan tersebut. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi (Siagian, 2007).

Teknologi informasi khususnya perpustakaan di sebuah perguruan tinggi semakin mengalami kemajuan dan berkembang pesat. Demikian juga perpustakaan semakin banyak bersaing baik perguruan tinggi negeri ,perguruan tinggi swasta , institusi, maupun perorangan

yang bagi institusi/perorangan sejenis, akan mempertajam persaingan dalam menarik pemustaka. Bagi perguruan tinggi, kualitas pelayanan sangat besar pengaruhnya terhadap keputusan pemustaka dalam menggunakannya. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat membuat institusi berupaya memanfaatkan semua sumberdaya yang dimilikinya secara optimal. Sumberdaya yang menjadi modal utama adalah sumberdaya manusia atau karyawan perguruan tinggi. Hasibuan (2003, h 244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pemimpin atau manajer, karena seorang pemimpin atau manajer harus bekerja dengan baik dan melalui orang lain. Dengan melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi, diperlukan pula suatu upaya untuk memahami masing-masing orang yang berperilaku tertentu agar dapat mewujudkan suatu kekuatan pendorong bagi diri seorang karyawan dalam berperilaku guna meraih atau mencapai tujuan kinerja yang baik.

Dalam prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kebutuhan inilah yang akan menimbulkan dorongan atau motif untuk melakukan tindakan tertentu, di mana diyakini bahwa jika perbuatan itu telah dilakukan, maka tercapailah keadaan keseimbangan dan timbulah perasaan puas

Faktor kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Veithza, 2005). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya dengan dukungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawainya.

Melihat fenomena tentang kondisi tersebut diatas dan untuk mengetahui betapa pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta?

3. Adakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta?

TINJUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Dubrin, 2005:3).

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Menurut Walgito (2004), motif berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak atau to move. Karena itu motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat atau merupakan *driving force*. Motif sebagai pendorong pada umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi saling kait mengait dengan faktor-faktor lain. Hal-hal yang dapat mempengaruhi motif disebut motivasi. Kalau orang ingin mengetahui mengapa orang berbuat atau berperilaku ke arah sesuatu seperti yang dikerjakan, maka orang tersebut akan terkait dengan motivasi atau perilaku yang termotivasi (*motivated behavior*).

Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Nicko (2011) dari hasil penelitiannya menghasilkan kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja

Bernandin & Russell (dalam Faustino: 2003: 136) memberi batasan mengenai kinerja sebagai catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Sedangkan penilaian kinerja suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu, atau kinerja

H1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer atau pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Memberi motivasi bagi bawahannya adalah salah satu hal yang bisa dilakukan seorang manajer atau pimpinan. Karena menurut Suad Husnan dan Heidjrachman (1993) dalam Octaviana (2011) motivasi merupakan proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Motivasi juga didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan Robbins (1997) dalam Devi (2009). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Munandar (2001) dalam Devi (2009) bahwa kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Dalam penelitian Koesmono (2005) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer atau pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Memberi motivasi bagi bawahannya adalah salah satu hal yang bisa dilakukan seorang manajer atau pimpinan. Karena menurut Suad Husnan dan Heidjrachman (1993) dalam Octaviana (2011) motivasi merupakan proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Motivasi juga didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan Robbins (1997) dalam Devi (2009). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Munandar (2001) dalam Devi (2009) bahwa kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Dalam penelitian Koesmono (2005) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H2: motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan memotivasi kerja karyawan, sehingga akan meningkatkan Kinerja karyawan. Dalam penelitian Muhammad Ridwan dan Fitri Hamelinda menyatakan Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja.

METODE PENELITIAN

Sumber Data, Populasi dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan alat kuesioner kepada responden dengan memberikan panduan dan tata cara pengisian kuesioner (Aribowo, 2011). Sugiyono (2011:137) menyatakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Data yang didapatkan berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah teknik yang dipergunakan untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan alat

kuesioner kepada responden dengan memberikan panduan dan tata cara pengisian kuesioner (Aribowo, 2011). Sugiyono (2011:137) menyatakan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Data yang didapatkan berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta yang berjumlah 30 karyawan. Sehingga populasi tersebut kurang dari 100, maka penulis mengambil objek penelitian pada Unit Pelayanan Teknis Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, dimana seluruh populasinya dijadikan sebagai subjek penelitian dan tidak ada sampel penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode sensus.

Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian ini adalah angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala model Likert yang dimodifikasi. Menurut Sugiyono (2007:93), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi komponen atau sub komponen, yang dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang berupa pernyataan. Model skala Likert yang dimodifikasi ini digunakan dalam bentuk checklist dengan 4 alternatif jawaban yang telah dimodifikasi variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi komponen atau sub komponen, yang dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang berupa pernyataan. Model skala Likert yang dimodifikasi ini digunakan dalam bentuk checklist dengan 4 alternatif jawaban yang telah dimodifikasi yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (SR) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TP) =2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

Metode Anlisa Data

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil uji valitas membuktikan semua hail pernyataan dalam kuisoner dinyatakan valid hal ini dibuktikan dengan r hitung $>$ r table, dengan realibitas memiliki Cronbach Alpha diatas 0,60

Uji Asumsi Klasik

Dari Pengujian yang telah dilakukan peneliti dinyatakan lolos pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

**Tabel 1: Hasil Uji Model / Goodness of Fit (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.800	2	272.900	21.951	.000 ^b
	Residual	335.666	27	12.432		
	Total	881.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil Uji F menunjukkan bahwa F-hitung 21.951 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa salah satu dari ketiga variable independen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dan menandakan penelitian ini sudah fit

**Tabel 2: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.591	3.52592

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Tabel diatas disimpulkan nilai adjusted R square dalah sebesar 0,619 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedang sisanya dipengaruhi factor lain di luar variable penelitian.

Uji Parsial (Uji statistik T)

Berdasarkan table uji t menunjukkan persamaan regresinya adalah: $Y = 11.871 - 0.111X_1 + 0.459X_2 + e$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.871	4.486		2.646	.013		
	Gaya Kepemimpinan	.111	.071	.192	1.555	.132	.925	1.082
	Motivasi Kerja	.459	.080	.712	5.766	.000	.925	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang di rasakan oleh para karyawan UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung analisi regresi dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.513 < 1.705$), dengan nilai probabilitas ($0,005$) lebih kecil dari taraf signifikan $0,071 > 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent (X1) tidak berpengaruh terhadap (Y), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh Kinerja karyawan.

Hasil mendukung penelitian Muhamma Ridwan dan Fitri Hamelinda (2016) yang menyatakan variable gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini mendukung penelitian Taruno, dkk (2012) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan pada suatu instansi. Hal ini mencerminkan keberadaan perilaku yang tidak menjamin secara otomatis pengaruh pimpinan terhadap bawahan akan terwujud. Gaya kepemimpinan baru akan efektif apabila didukung oleg berbagai perilaku yang kompeten, termasuk berorientasi pada hasil, berfokus

pada tujuan, memiliki prakarsa, perhatian dan mampu berkomunikasi, memberdayakan dan mengembangkan para karyawan dan membangun komitmen kelembagaan dan mampu mengelola kinerja bawahan.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Handoko (2015:292) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Gaya kepemimpinan dapat diukur melalui mengarahkan dan melatih, memberi dukungan, dan memberi wewenang.

Hal tersebut juga sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal Jurnal Ekonomi dan Bisnis yang berjudul Peran Kepemimpinan Islam dan Motivasi Spritual Terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, menyatakan bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY.

**Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:
Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, sebesar 58,5% setelah di lakukan uji setatistik dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($5.776 > 1.705$), dengan nilai probabilitas $(0,005/2) = 0,025$ lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian, artinya semakin baik motivasi kerja yang di miliki oleh karyawan UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik dan tinggi motivasi kerja yang di miliki karyawan UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta maka semakin baik kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Sesuatu yang dijadikan motivasi itu merupakan suatu keputusan yang telah ditetapkan individu sebagai suatu kebutuhan/tujuan yang nyata ingin dicapai. Dengan demikian, kebutuhan inilah yang akan menimbulkan dorongan atau motif untuk melakukan tindakan tertentu, di mana diyakini bahwa jika perbuatan itu telah dilakukan, maka tercapailah keadaan keseimbangan dan timbulah perasaan puas. Hal tersebut dibuktikan denganjuga sejalan dengan Penelitian terdahulu yang diambil Acep Rochmat Sunarwan yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo, menyatakan bahwa Kesimpulan dari hasil penelitian adalah Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kemepimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil pengujian secara bersama-sama variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja membuktikan X1, X2 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif signifikan dengan nilai F hitung 21,951 lebih besar darif table 33,7, dengan hasil nilai signifikan 0,000.

Hal itu menunjukan apabila gaya kepemimpinan dan motvasi kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kerja karyawan sebesar 61,8%, seang sisanya 38,2% dipengaruhi factor lain seperti kondisi lingkungan, budaya organisasi, momunikasi antar rekan kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang cukup penting dalam mempengaruhi kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
2. Ada berpengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
3. Ada pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja membuktikan terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Saran

Setelah mengamati dan menganalisis hasil penelitian, peneliti melihat ada beberapa hal yang dapat dijadikan masukan dan untuk perkembangan UPT Perpustakaan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi (Pimpinan) UPT Perpustakaan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja karyawan pada indikator masih rendah (lihat indikator). Karena akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti berikutnya agar dapat menambah variable yang dapat memprediksi penyebab kinerja karyawan lembaga di UPT Perpustakaan

DAFTAR PUSTAKA

- Acep Rochmat Sunarwan. 2014, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finance Multi Finance Palopo*", Jurnal Ekonomi Pembangunan, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Brahmasari, I. Dan Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10, No.2, September 2008: 124-135
- Ghozali, Imam. 2006. "*Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi-Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2013. *Aplikasi-Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadari, Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Kirana, Kusuma Candra, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* : Penerbit Gosyen Publishing, Yogyakarta
- Kirana, Kusuma Candra, 2016. *Peran Kepemimpinan Islam dan Motivasi Spritual Terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta* : Penerbit Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol 10 N0.1 Maret 2016 Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Malayu S.P Hasibun. 2010. *Manajemen Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Handoko, T., Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM
- Miftah Toha. 2006. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Riduwan & Kuncoro, Engkos A. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Ridwan, Muhammad dan Hamelinda. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada Kantor Cabang Pembantu Bank di Kota Sungai Penuh)*, Jambi, Universitas Jambi
- Robbin SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Julianti, Winda. 2013. *SPSS Vs Lisrel : Sebuah Pengantar, Aplikasi Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma and Roger Bougie. 2010. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 5th Edition. London: Wiley
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE
- Sondang P. Siagian. 2007. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, G. 2003. *Metodologi penelitian pendidikan bahasa*. PBI UNY Yogyakarta
- Titin S., 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SPBU POS Pria Direktorat Operasi PT POS Indonesia (PERSERO)*, Jurnal Manajemen vol.9 NO. 2, Mei 2010, Yogyakarta
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Widyatmini, dan Luqman Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Vol.13. Hal: 167-170.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manuasia "Teori, Aplikasi dan Penelitian"*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN