

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PROMOSI DAN
MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Koperasi Karya Usaha Madiri Syariah Cabang Sagaranten
Sukabumi)**

Agung Mubarak¹, Tubagus Rifqy Thantawi², Hasbi Ash Shiddieqy³.

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor.

¹ Email: agungmubarak1@gmail.com, ² Email: rifqy_thantawi/@inais.ac.id,

³ Email: hasbi.as@inais.ac.id.

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016: 182). Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan survei dan menggunakan analisis linier berganda karena variabel bebasnya terdiri lebih dari satu. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis dan mendeskripsikan data secara mendalam tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berkesimpulan bahwa: *Pertama*, berdasarkan hasil uji yang dilakukan, variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena $0,858 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,186 < t_{tabel} 2.44691$; *Kedua*, berdasarkan hasil uji yang dilakukan, variabel motivasi (X2) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena $0,197 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,449 < t_{tabel} 2.44691$; *Ketiga*, Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, variabel promosi (X3) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena $0,693 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -4,14 < t_{tabel} 2.44691$; Keempat, berdasarkan hasil uji yang dilakukan, variabel mutasi (X4) secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan karena $0,048 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,470 > t_{tabel} 2.44691$; dan *kelima*, variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat karena $7,956 > 4,12$ dengan tingkat signifikansi 0,14 karena tingkat signifikansi > dari 0,05, maka model regresi seperti ini tidak dapat dipakai untuk variable kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi, Mutasi, Kinerja

ABSTRACT

Performance is the result of work and work behavior that has been achieved in completing the tasks and responsibilities given within a certain period. (Kasmir, 2016: 182). Increased individual performance (individual performance) is likely to increase the company's performance (corporate performance) because the two have a close relationship. This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, promotion and transfer on the performance of employees of KKUMS Sagaranten Sukabumi Branch. The type of research used is quantitative with a survey approach and uses multiple linear analysis because the independent variable consists of more than one. This study is directed to analyze and describe in-depth data about the influence of leadership style, motivation, promotion and transfer on employee performance. The results of this study conclude that: First, based on the results of the tests carried out, the influence of leadership style variable (X1) partially shows that there is a significant effect on employee performance variables because $0.858 > 0.05$ and $t_{count} 0.186 < t_{table} 2.44691$; Second, based on the results of the tests carried out, the motivation variable (X2) partially shows that there is a significant influence on the employee performance variable because $0.197 > 0.05$ and the $t_{count} -1.449 < t_{table} 2.44691$; Third, Based on the test results, the promotion variable (X3) partially shows that there is a significant effect on the employee performance variable because it is $0.693 > 0.05$ and the t_{count} value is $-4.14 < t_{table} 2.44691$; Fourth, based on the results of the tests carried out, the mutation variable (X4) partially shows that there is no effect on the employee performance variable because it is $0.048 < 0.05$ and the value of t_{count} is $2.470 > t_{table} 2.44691$; and fifth, the independent variables together (simultaneously) have no effect on the dependent variable because $7.956 > 4.12$ with a significance level of 0.14 because the significance level is $>$ than 0.05, then this regression model cannot be used for employee performance variables.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Promotion, Transfer, Performance

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi perusahaan. manajemen sumber daya manusia sebagai penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Kasmir (2016: 182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Penilaian kinerja lembaga keuangan syariah meliputi seluruh aspek operasional maupun nonoperasional lembaga tersebut. Kinerja lembaga menunjukkan keberhasilan lembaga dalam menarik dana masyarakat dan menyalurkan kembali melalui pelaksanaan manajemen yang telah ditentukan.

Melihat hal tersebut Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah (KKUMS) Cabang

Sagaranten Sukabumi melakukan banyak cara demi meningkatkan kinerja dari para karyawannya selain dengan gaya kepemimpinan yang baik KKUMS juga sering memberikan motivasi, promosi dan mutasi jabatan pada seluruh karyawan.

Seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Laniwidyanti : 2010: 215).

Memotivasi setiap muslim untuk bekerja dijelaskan pada QS., At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(QS. At-Taubah: 105).

Pada dasarnya promosi jabatan adalah salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan

untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (right man on the right place).

Mutasi jabatan adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain secara horizontal dengan posisi yang sejajar/setara tanpa diikuti adanya peningkatan gaji, tanggung jawab ataupun kekuasaan dalam suatu perusahaan. Tujuan dilakukan mutasi jabatan yaitu mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan, menambah pengetahuan karyawan akan wawasan pekerjaannya yang berbeda-beda.

Kinerja karyawan KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi yang sudah cukup baik tetapi belum bisa dikatakan sempurna karena masih terdapat karyawan yang kinerjanya kurang optimal. Hal tersebut bisa dikarenakan kurang adanya ketegasan dari pimpinan, tidak adanya motivasi untuk lebih baik dalam bekerja, pekerjaan tidak sesuai dengan bidang keahlian, tidak adanya perbaikan dalam jabatan, mutasi yang memberatkan karyawan dan masih banyak faktor lain yang belum diketahui yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi.

Gaya kepemimpinan di KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi menggunakan sistem

kepemimpinan demokratis dimana pemimpin KKUMS cabang Sagaranten Sukabumi berpandangan bahwa karyawan mampu mandiri dalam membuat keputusan dan mampu mengurus dirinya masing-masing, pemimpin hanya memberikan sedikit pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Motivasi adalah hal terpenting di KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi, motivasi untuk bekerja lebih baik dan baik lagi selalu disampaikan oleh pimpinan kepada bawahan, memotivasi karyawan kepada karyawan bahkan bawahan juga selalu memotivasi kepada pimpinan demi kebaikan dan kemajuan organisasi. Hal tersebut memberi semangat lebih kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan tidak ada jarak antar karyawan ataupun dengan pimpinan untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dalam hal penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan terasa ringan dan akan cepat selesai sesuai dengan target.

Promosi adalah hal yang sangat di inginkan baik sebagian ataupun seluruh karyawan KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi. Dengan adanya promosi itu bisa membuat karyawan lebih meningkatkan kinerja, karena dengan

dipromosikannya karyawan secara otomatis ada perbaikan di honorarium karyawan tersebut yang disesuaikan dengan jabatan dan tugas barunya. Promosi yang dilaksanakan oleh KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi selain dinilai dari loyalitas karyawan promosi juga dinilai dari kinerja karyawan. Promosi ini diberikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali, sehingga promosi dapat menjadi ajang persaingan yang positif untuk bersaing dalam memberikan kinerja terbaiknya.

Mutasi bagi karyawan KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi bisa memberikan hal positif dan negatif kepada karyawan. Hal positifnya jika mutasi dibarengi dengan kenaikan jabatan, honorarium juga pasti ada kenaikan dan memberikan pengalaman serta suasana kerja baru karena dengan teman dan tempat baru. Hal negatifnya adalah jika mutasi tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, tempat kerja terlalu jauh dengan tempat tinggal, adanya jarak antara karyawan baru dan lama serta dilakukan mutasi karena penurunan jabatan. Jika hal tersebut terjadi, maka hal yang bisa terjadi adalah kinerja karyawan tersebut menurun, banyak masalah kemudian pada akhirnya karyawan tersebut tidak nyaman dalam dan memilih untuk berhenti bekerja akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas

maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Karya Usaha Madiri Syariah Cabang Sagaranten Sukabumi).

Dari latar belakang diatas dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan KKUMS Cabang Sagaranten Sukabumi.

II. KAJIAN PUSTAKA

II.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011: 75) Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016: 182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Pabundu (2006: 121) 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 tertentu. Menurut Mangkunegara (2005: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Payaman J Simanjuntak (2011: 11) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah cara seseorang untuk mencapai suatu hasil yang baik dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

II.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016: 170) Gaya Kepemimpinan adalah “cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”. Menurut Tjiptono (2006: 161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya

kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 224). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004: 29). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003: 115).

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

II.3. Pengertian Motivasi

Menurut McClelland dan Veithzal. R (2011: 837) motivasi Kerja adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Menurut Siagian dalam Kartika (2010: 102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif

bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. As'ad dalam Roesyadi (2012: 24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008: 155).

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

II.4. Pengertian Promosi

Menurut Siagian (2015: 169) Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang

tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya. Menurut Hasibuan (2009: 108). "Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar". Menurut Zai'nal (2009: 199) Promosi terjadi apabila seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atau usaha dan prestasinya dimasa lampau, maka akan muncul dua permasalahan, pertama, yaitu ketika pembuat keputusan dapat membedakan antara karyawan yang kuat dan yang lemah secara obyektif. Kedua, bahwa secara hierarki manusia cenderung untuk terus meningkatkan tingkat kompetensinya.

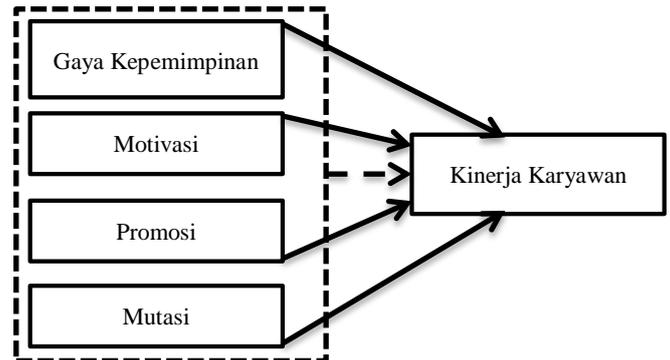
II.5. Pengertian Mutasi

Menurut Siagian, (2015: 171-172). Mutasi adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan

penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini berkarya. Menurut Zainal, (2009: 156) Mutasi/transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya. Mutasi mungkin lebih bermanfaat bagi para karyawan, karena pengalaman kerja mereka akan bertambah dan akan mempunyai keahlian baruan dalam perspektif berbeda mereka juga akan menjadi karyawan yang lebih baik sehingga menjadi calon kuat untuk dipromosikan dimasa mendatang.

Menurut Kadarisman (2012: 68) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberika prestasi kerja yang maksimum mungkin kepada organisasi.

III. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

_____ Pengaruh Secara Parsial

----- Pengaruh Secara Simultan

IV. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik pengujian instrumen dilakukan dengan pengujian validitas dan pengujian reabilitas. Untuk menentukan instrumen itu valid atau tidak maka ketentuannya adalah: (1) Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan toleransi ketidaktelitian (α) sebesar 5%, maka instrumen tersebut dikatakan valid. (2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan toleransi ketidaktelitian (α) sebesar 5%, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Dan untuk menentukan data tersebut reliabel atau tidak menurut Ghazali (2001) dalam (Sujarweni W, 2015) menyatakan bahwa apabila variabel yang diteliti memiliki Cronbach Alpha (α) > 60% (0.60) maka variabel tersebut dikatakan

reliable, sebaliknya Cronbach Alpha (α) < 60% (0.60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, analisis linear berganda dan uji Koefisien Determinasi. Dimana Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas regresi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Dan pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan Uji T dan Uji F selanjutnya menganalisa data dengan analisis linear berganda, Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Serta untuk memprediksi nilai variabel terikat apabila variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan dalam analisis ini adalah berkala interval atau rasio.

Rumus persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan $X_2 \dots$ = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Analisis data selanjutnya dilakukannya uji koefisien determinan dimana uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), promosi (X_3) dan mutasi (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Adapun rumus koefisien determinan (Sugiyono, 2011: 228), sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1^2 \sum X_1 Y + b_2^2 \sum Y^2}{\sum Y^2} \text{ dst.}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

X = Variabel Independen

b = Koefisien Regresi

Y = Variabel Dependen

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan data pada tabel uji validitas untuk Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (diketahui bahwa nilai pada r_{tabel} sebesar 0,602 untuk jumlah $n = 9$, $n - 2 = 11 - 2 = 9$). Berdasarkan data pada uji validitas

pada variable X1 (Gaya Kepemimpinan), bahwa dapat dilihat ada 2 pernyataan yang dinyatakan valid dan 9 pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11.

Berdasarkan data pada tabel uji validitas untuk Variabel X2 (Motivasi), dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (diketahui bahwa nilai pada rtabel sebesar 0,602 untuk jumlah $n=9, n-2=11-2=9$). Berdasarkan data pada uji validitas pada variable X2 (Motivasi), bahwa dapat dilihat ada 6 pernyataan yang dinyatakan valid dan 2 pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu nomor 5,6.

Berdasarkan data pada tabel uji validitas untuk Variabel X3 (Promosi), dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (diketahui bahwa nilai pada rtabel sebesar 0,602 untuk jumlah $n=9, n-2=11-2=9$). Berdasarkan data pada uji validitas pada variable X3 (Promosi), bahwa dapat dilihat ada 27 pernyataan yang dinyatakan valid dan 3 pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu nomor 7,8,20.

Berdasarkan data pada tabel uji validitas untuk Variabel X4 (Mutasi), dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (diketahui bahwa nilai pada rtabel sebesar 0,602 untuk jumlah $n=9, n-2=11-2=9$). Berdasarkan data pada uji validitas pada variable X4 (Mutasi), bahwa dapat dilihat ada 8 pernyataan yang dinyatakan valid dan 6

pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu nomor 2,3,5,8,9,12.

Berdasarkan data pada tabel uji validitas untuk Variabel Y (Kinerja), dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (diketahui bahwa nilai pada rtabel sebesar 0,602 untuk jumlah $n=9, n-2=11-2=9$). Berdasarkan data pada uji validitas pada variable Y (Kinerja) bahwa dapat dilihat ada 9 pernyataan yang dinyatakan valid dan 1 pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu nomor 5.

IV.1. Uji Reabilitas

Berdasarkan data pada tabel uji reabilitas untuk Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel sebesar 0,700 dari 11 pernyataan pada variable X1, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reabilitasnya tinggi.

Berdasarkan data pada tabel uji reabilitas untuk Variabel X2 (Motivasi), dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel sebesar 0,800 dari 8 pernyataan pada variable X2, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reabilitasnya sangat tinggi.

Berdasarkan data pada tabel uji reabilitas untuk Variabel X3 (Promosi), dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel sebesar 0,975 dari 30 pernyataan pada variable X3, sehingga dapat

dinyatakan bahwa tingkat reabilitasny sangat tinggi.

Berdasarkan data pada tabel uji reabilitas untuk Variabel X4 (Mutasi), dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel sebesar 0,911 dari 14 pernyataan pada variable X4, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reabilitasnya sangat tinggi.

Berdasarkan data pada tabel uji reabilitas untuk Variabel Y (Kinerja), dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel sebesar 0,884 dari 10 pernyataan pada variable Y, sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reabilitasnya sangat tinggi.

IV.2. Uji Normalitas

Berdasarkan data pada tabel uji normalitas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian normalitas non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test dengan nilai 0,2,13 serta signifikansi 0,175, sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

IV.3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan data pada tabel uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa hasil nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai 2,088, variabel motivasi menunjukkan nilai 2,518, variabel promosi menunjukkan nilai 5,984 dan variabel

mutasi menunjukkan nilai 6,204. Hal ini menunjukkan tidak adasatu variable independen pun yang mamiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variable independen dalam model regresi. Dilihat dari nilai tolerance variable gaya kepemimpinan adalah 0,479, variable motivasi bernilai 0,397, variable promosi bernilai 0,167 dan variable mutasi bernilai 0,161. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nila VIF > 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

IV.4. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan data pada tabel uji heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai 0,195, variabel motivasi menunjukkan nilai 0,327, variabel promosi menunjukkan nilai 0,58 dan variabel mutasi menunjukkan nilai 0279. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

IV.5. Uji Statistik Parsial (Uji t)

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,858 > 0,05$ dan nilai thitung $0,186 < t_{tabel} 2.44691$. Sehingga dapat disimpulkan H01 di terima dan Ha1 ditolak berarti variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KKUMS.

IV.6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,197 > 0,05$ dan nilai thitung $-1,449 < t_{tabel} 2.44691$. Sehingga dapat disimpulkan H02 di terima dan Ha2 ditolak berarti variabel bebas motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KKUMS.

IV.7. Pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,693 > 0,05$ dan nilai thitung $-4,14 < t_{tabel} 2.44691$. Sehingga dapat disimpulkan H03 di terima dan Ha3 ditolak berarti variabel bebas promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KKUMS.

IV.8. Pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,048 <$

$0,05$ dan nilai thitung $2,470 > t_{tabel} 2.44691$. Sehingga dapat disimpulkan H04 di tolak dan Ha4 diterima berarti variabel bebas mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KKUMS.

IV.9. Uji Statistik Simultan (Uji F)

Hasil Uji F hitung yang diperoleh 7,956 sedangkan nilai F tabel 4,12, maka dapat diketahui nilai F hitung $>$ dari F tabel; $7,956 > 4,12$ dengan tingkat signifikansi 0,14 karena tingkat signifikansi $>$ dari 0,05, maka model regresi seperti ini tidak dapat dipakai untuk variable kinerja karyawan KKUMS. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, promosi serta mutasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV.10. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Dari tabel coefficients dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan KKUMS sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 5,078 + 0,051X_1 - 0,526X_2 + 0,056X_3 + 1,039X_4 + e$$

Berdasarkan tabel coefficients maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 5,078 artinya jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi, promosi dan mutasi bernilai konstan 5,078, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 5,078 dengan asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

Koefisien variabel gaya kepemimpinan bernilai 0,051. Setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar satuan dan nilai variabel motivasi, promosi dan mutasi bernilai tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KKUMS sebesar 5,831

Koefisien variabel motivasi bernilai -0,526. Setiap peningkatan nilai variabel motivasi sebesar satuan dan nilai variabel gaya kepemimpinan, promosi dan mutasi bernilai tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KKUMS sebesar 5,604

Koefisien variabel promosi bernilai -0,056. Setiap peningkatan nilai variabel motivasi sebesar satuan dan nilai variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan mutasi bernilai tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KKUMS sebesar 5,134

Koefisien variabel mutasi bernilai 1,039. Setiap peningkatan nilai variabel mutasi sebesar satuan dan nilai variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan dan

promosi bernilai tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan KKUMS sebesar 6,117.

IV.11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil uji adjusted R square sebesar 0,736 atau 73,6%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, promosi serta mutasi sebesar 73,6%. Sedangkan 26,4% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, promosi dan mutasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara parsial menunjukkan bahwa terhadap pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, variabel motivasi (X2) secara parsial menunjukkan bahwa terhadap pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, variabel promosi (X3) secara parsial menunjukkan bahwa

terhadap pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, variabel mutasi (X4) secara parsial menunjukkan bahwa tidak terhadap pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Keempat variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, motivasi, promosi dan mutasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa terdapat 3 variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi serta promosi. Dan terdapat satu variabel bebas yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel mutasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2009. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya..
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Husnan, H. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat. Yogyakarta, BPFE
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Laniwidyanti. 2010. *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang*. Jurnal-FEUB UNIV Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H.H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pabundu, T. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.

- Payaman J. Simanjuntak. 2011.
Manajemen Evaluasi Kinerja.
Edisi 3. Jakarta. Jurnal-
Fakultas UI Jakarta.
- Tjiptono, F. 2006. Manajemen Jasa.
Edisi Pertama. Yogyakarta:
Andi.
- Rivai, V., & Jauvani, S.E 2011.
Manajemen Sumber Daya
Manusia untuk Perusahaan dari
Teori ke Praktik. Jakarta: Raja
Grafindo
- Sondang P Siagian, 2015,
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: Bumi.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi,
Yogyakarta: Andi Offset.