

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA TIM (STUDI PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES CABANG  
SURABAYA TOWN SQUARE)**

KARISMA ONESTYANOVA

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Kampus Ketintang, Surabaya 60231  
E-mail : karisma\_oxxy@yahoo.com

YOYOK SUSATYO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Kampus Ketintang, Surabaya 60231  
E-mail : yoyoksoesaty3@gmail.com

*Abstract*

*This study uses the independent variable and the dependent variable. The independent variable is the leadership style (X1) and work motivation (X). And as the dependent variable is the performance of the team (Y). The population in this study were employees of PT. Victory International Futures Branch Surabaya Town Square, amounting to 75 people. Sampling method used in this study is Non-Probability Sampling, sample technique saturated ie all members of the population used as a sample. Measurement scale using a Likert Scale, followed by the classical assumption test and test the validity and reliability test for testing the data. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis.*

*Keywords: leadership style, motivation, performance.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang seperti saat ini, persaingan dunia usaha tentunya akan semakin ketat. Hal tersebut ditandai dengan semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan yang bergerak di perdagangan bebas mulai dari skala kecil hingga skala besar. Seiring dengan adanya hal tersebut, perusahaan berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam menjalankan bisnisnya. Untuk mencapai keseimbangan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya secara optimal sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan.

Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik adalah peran dari para pimpinan untuk melakukan pembinaan sumber daya manusianya, yaitu dengan melaksanakan fungsi kepemimpinan yang berpengaruh pada tingkah laku dan penampilan bawahannya. Selain itu, juga melakukan pembinaan terhadap budaya organisasi untuk menjaga sikap perilaku pegawai agar berjalan sesuai dengan tujuan pokok organisasi.

Gaya kepemimpinan sangat berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan prestasi karyawan atau kinerja yang lebih

baik. Apabila kinerja karyawan berkualitas, maka hasil kerja akan menjadi optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Herujito (2006:179) Kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang, yakni pemimpin mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sukarela mengenai tugas terkait untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

Gaya kepemimpinan sangat berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan prestasi karyawan atau kinerja yang lebih baik. Apabila kinerja karyawan berkualitas, maka hasil kerja akan menjadi optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Dalam penelitian ini, data diambil dari perusahaan sekuritas / pialang berjangka yaitu PT. Victory International Futures. PT. Victory International Futures adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Derivative Market*. Sejalan dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan sekuritas ini, pasti menggunakan teknologi-teknologi untuk menunjang kinerja perusahaan seperti halnya media internet, komputer, telephone dan media televisi. Seiring dengan semakin berkembangnya industri investasi, banyak yang bermunculan kompetitor baru atau perusahaan yang bergerak di bidang investasi atau pialang berjangka.

Dalam menjalankan roda kerjanya, perusahaan ini menggunakan banyak karyawan untuk bekerja. Dari beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan ini, fenomena yang penulis amati antara lain mengenai gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan berbeda-beda. Yang membedakan antara karyawan satu dengan lainnya bisa diukur dari motivasi diri masing-masing karyawan, yang bisa diperoleh dari observasi diri dengan mencatat segala sesuatu dalam dirinya atau dari bagaimana karyawan tersebut intraksi dengan situasi lingkungannya.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti tentang gaya kepemimpinan seperti yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Sumarno (2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Sehingga hingga saat ini baik kepemimpinan dan gaya kepemimpinan sangat menarik untuk diteliti maupun banyak perdebatan yang sehingga menarik untuk dilakukan penelitian kembali yang lebih mendalam.

Sistem kerja karyawan PT. Victory International Futures ini bekerja secara kelompok atau tim namun ada juga yg secara individu. Tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok memang lebih ringan. Kinerja tim itu sendiri harus dimaksimalkan agar mendapatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan. Hasil yang diperoleh dari masing-masing tim itu sendiri didalam perusahaan ini berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan yang perolehan total investasi nasabah setiap bulan dari beberapa tim yang ada di PT. Victory International Futures. Perbedaan yang signifikan ini membuat penulis ingin mengetahui apa yang menjadi latar belakang masalah dalam bahasan ini.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dengan menunjukkan hasil yang tidak konsisten, dan melihat kendala yang dihadapi oleh PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS), diama kendala tersebut menunjukkan kekurang yang perlu diperbaiki untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Untuk itu dalam memecahkan masalah tersebut perlu dikembangkan beberapa pernyataan peneliti antara lain, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim pada PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS), dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tim pada PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS).

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tim pada PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS) dan untuk menguji dan menganalisis

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tim pada PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris menyangkut pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja saat ini yang semakin berkembang pesat terhadap kinerja tim pada perusahaan ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan memberikan masukan mengenai pengambilan keputusan untuk mengatur dan memaksimalkan strategi gaya kepemimpinan dan motivasi.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggungjawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajer atau pimpinannya. Apabila pemimpin mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Nurjanah, 2008). Menurut Terry (1993:152) yang disebut kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dalam kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang oleh pemimpin mereka.

Berbagai penelitian-penelitian dan teori-teori tentang kepemimpinan dapat diklasifikasikan dalam pendekatan-pendekatan sifat dan perilaku (Handoko, 2000:295). Penjelasan teori gaya kepemimpinan menurut penelitian Iowa *University* yang dilakukan oleh Ronald Lippit, Talph K, White, dibawah bimbingan Kurt Lewin pada tahun 1930-an (dalam Luthans, 2006) menghasilkan tiga gaya kepemimpinan, yaitu (1) Otokratis (*Autocratic*). Pemimpin memegang kekuasaan secara penuh, kekuasaannya bersifat sentralistik, menekankan kekuasaan jabatan, dilaksanakan dengan paksaan serta memegang sistem pemberian hadiah dan hukuman. (2) Bebas kendali (*Laissez faire*). Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk melakukan apa saja. Peran aktif dilakukan oleh anggota organisasi yang bebas memilih cara bekerja. (3) Demokratis (*Democratic*). Pemimpin yang mendelegasikan wewenang pada bawahan, mendorong partisipasi bawahan, menekankan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugasnya, dan memperoleh penghargaan melalui kekuasaan pengaruh, bukan jabatan.

## Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Siagan (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja.

Teknik memotivasi kerja pegawai dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut : (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai. (2) Teknik komunikasi persuasif.

## Kinerja Tim

Menurut Moehariono (2010:61) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif ataupun kualitatif. Menurut Moehariono (2010:117-118) kinerja tim dapat ditinjau dari aspek sikap perilaku (*behavior*), berikut adalah beberapa dimesinya : (a) Pengetahuan tentang pekerjaan, (b) Kualitas kerja, (c) Produktivitas, (d) Adaptasi dan fleksibilitas, (e) Inisiatif dan pemecahan masalah, (f) Kooperatif dan kerjasama, (g) Tanggung jawab, (h) Kemampuan berkomunikasi dan interaksi, (i) Manajemen/kepemimpinan, dan (j) Pengembangan dari bawahan.

## Hipotesis

H1:Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja tim di PT. Victory International Futures cabang SUTOS Surabaya.

H2:Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja tim di PT. Victory International Futures cabang SUTOS Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengukur penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja tim pada PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasi yang ada sebanyak 75 orang karyawan dari 4 kinerja tim yang bekerja di PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Untuk sampel diambil 75 orang dari 4 kinerja tim yang ada PT. Victory International Futures cabang SUTOS Surabaya dengan cara membagikan angket.

Menurut Sugiyono (2010) Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini mempunyai 2 variabel yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan (X1), Indikator (butir-butir pernyataan dalam koesioner) gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas dan berorientasi orang (dalam Mas'ud, 2004) yaitu : Atasan langsung selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan bawahan (X1.1), Atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan kepada bawahan (X1.2), Atasan sering menekankan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin (X1.3), Atasan sering memberitahu bawahan untuk tetap menjalin hubungan dengan mitra kerja (X1.4), Ketika memberi tugas, atasan berkomunikasi secara langsung dan memberikan perintah secara jelas (X1.5), Atasan langsung sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas, dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (X1.6). dan motivasi kerja (X2) indikatornya antara lain Sejauh mana perubahan mengakibatkan keterampilan atau pengetahuan karyawan menjadi using (X2.1), Sejauh mana karyawan merasa tidak aman dengan posisi sekarang (X2.2), Organisasi memberikan kesempatan kepada Karyawan dapat bercakap-cakap dan bertukar pikiran dengan rekan-rekan sekerja (X2.3), Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan hubungan dekat dengan rekan-rekan sekerja (X2.4), Organisasi memberikan penghargaan jika karyawan bekerja secara optimal (X2.5), karyawan mendapatkan penghargaan dari rekan sekerja ketika bekerja secara optimal (X2.6), Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertindak dan berfikir secara mandiri (X2.7), Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi (X2.8), Karyawan merasa bangga dan berguna berkaitan dengan jabatan yang diduduki sekarang (X2.9). sebagai variable bebas dan Kinerja tim (Y) sebagai variable terikat, Adapun indikatornya menurut Moehariono (2010:117-118) yaitu :

Pengetahuan tentang pekerjaan, Kualitas kerja, Produktivitas, Tanggung jawab, Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi, Adaptasi dan fleksibilitas, Inisiatif dan pemecahan masalah, Manajemen/kepemimpinan, Pengembangan dari bawah. Instrumen penelitian adalah angket. Jumlah pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden disesuaikan dengan ukuran sampel serta teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Keterlibatan peneliti hanya pada pemaparan maksud penelitian, mekanisme dan prosedur dari pengisian angket tersebut. Hal ini dimasukkan agar independensi responden dalam memilih jawaban tetap terjaga. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, dimana variabel yang diukur dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Analisis regresi merupakan analisis dengan dua atau lebih variabel bebas atau dengan sedikitnya satu prediktor non linear. Jika persamaan regresi linear berganda tersebut dikaitkan dengan penelitian ini yang memiliki dua prediktor yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kualitas produk ( $X_1$ ) dan harga ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian ( $Y$ ) adalah analisis regresi linear berganda. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science (SPSS) for Windows*. Kelebihan dari analisis regresi linier berganda adalah peneliti dapat mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari masing-masing variabel bebas (*independent*), jika pengaruh dari variabel lainnya dianggap konstan (tetap). Rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Uji validitas dilakukan terhadap ketiga variabel yaitu kualitas produk, harga, dan keputusan pembelian. Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien validitas semua item pernyataan pada ketiga variabel lebih dari 0,361 sehingga dinyatakan valid. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap ketiga variabel juga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kinerja tim ( $Y$ ) adalah reliabel karena *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki reliabilitas yang baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa besarnya Kolmogorov-Smirnov adalah 0.885 dan nilai signifikansi uji Kolmogorov Smirnov pada penelitian adalah 0.457 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data variabel penelitian berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 1.**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandarize d Coefficients	T hitung	T tabel	Sig.
	B			
(Constant)	2.003	4.048		
X1	0.265	2.626	1.051	0.011
X2	0.317	3.069	1.051	0.003
R <sup>2</sup>	: 0.225			
F hitung	: 10.444			
F tabel	: 9.776			
Sig.	: 0.000			

Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science (SPSS) for Windows*.

Berdasarkan tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,003 + 0,265 X_1 + 0,317 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan, (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 2,003 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) konstan, maka diprediksikan kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS) mengalami kenaikan sebesar 2,003. (2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,265, berarti jika gaya kepemimpinan naik satu satuan, maka kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS) akan mengalami peningkatan sebesar 0,265. (3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,317, berarti jika motivasi kerja naik satu satuan, maka kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS) akan mengalami peningkatan sebesar 0,317.

Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,225, ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu

menjelaskan kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS) sebesar 22,5 % dan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,474 menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS) adalah cukup kuat.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS)**

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda sebesar 2.626 dengan nilai signifikansi 0,011, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS). Berdasarkan deskripsi menunjukkan bahwa karyawan masih memberikan penilaian cukup pada variabel gaya kepemimpinan, hal ini berarti gaya kepemimpinan di PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS) sepenuhnya belum sesuai dengan harapan karyawan tim, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih cenderung pada gaya kepemimpinan sistem 1 yaitu manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan yang terjadi dirasa cukup membantu dan mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahannya di PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS). Standar dan metode pelaksanaan juga secara kaku diterapkan oleh manajer. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS) dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS).**

Berdasarkan dari analisis regresi linier berganda sebesar 3,069 dengan nilai signifikansi 0,003 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS).

Dalam penelitian ini motivasi kerja dari atasan sangat berpengaruh positif terhadap kemajuan dan kualitas

yang akan dicapai oleh bawahannya. Motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya. Motivasi yang tinggi dari atasan langsung kepada bawahannya akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Handoko (2000:86) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja sangat penting sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi keseluruhan didapatkan kesimpulan bahwa kinerja tim dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan nilai korelasi 0,474 dan koefisien determinasi sebesar 22,5% dan 77,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja tim tergantung pada kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada di PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS).

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka kinerja tim karyawan juga semakin meningkat. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan dan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu karyawan juga dan tim juga perlu di motivasi serta perlu memiliki keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaannya. Memotivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian, dan menciptakan kompetisi, tujuan dan harapan yang jelas realistik serta mudah dicapai.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu : (1) Diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS), ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0.05. (2) Diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS),

ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0.05. (3) Diketahui bawah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja tim kinerja tim PT. Victory International Futures cabang Surabaya Town Square (SUTOS), ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel dan nilai signifikasinya kurang dari 0.05.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Diah, Pratiwi. 2013. *Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Tim Melalui Kepuasan Kerja pada Divisi Supply Center Area 3 PT. Telekomunikasi Indonesia*. Tbk. Skripsi : Tidak Diterbitkan.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua*. Bali : Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD).
- Handayani, Agustuti. 2010. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung” *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Hal: 84 Vol.1, No.1.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Kurniadi, Fajar.2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama: Bandung
- Luthans, Fred. Diterjemahkan oleh Yuwono, V. A. 2006. *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta : CV. ANDI OFSETT.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *PerilakudanBudayaOrganisasi*. Bandung: PT. RafikaAditama.
- Mirani, D. 2011. Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, D’Mirani Inspiration, (Online), (<http://dwimirani.unsri.ac.id/index.php/posting/31>, diakses 23 Maret 2013).
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nilema, jane dan Nyarooo, Silas. 2013. “Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya” *International Journal of scientific and Reseach publication*. Volume 3, Issue 6.
- Nurjanah, 2008.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisas iTerhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Biro Lingkup Departemen Pertanian*, Tesis, Semarang: Undip, (<http://eprints.undip.ac.id/18483/1/Nurjanah2.pdf> diakses pada tanggal 26 februari 2011).
- Salim, Joko. 2014. Betting Forex Investasi Lebih Kecil untuk Menghasilkan Untung Lebih Besar Dibanding Real Forex. *Google E-book (Online)*. (<http://books.google.co.id/>, diakses 23 Maret 2014).
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 2*. Jakarta : PT. Salemba Empat.

- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardiyono. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan kesatuan bangsa politik dan perlindungan masyarakat kabupaten kediri. *Jurnal Otonomi*. Vol. 13 No. 1 Januari 2013. Hal:2
- SPSS (*Statistical Program for Social Selence*) Versi 12. For Windows).