

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RINDANG TIGA SATU PRATAMA DI BANDAR LAMPUNG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RINDANG TIGA SATU PRATAMA IN BANDAR LAMPUNG

Windy Wijaya^{1*}, Trisnowati Josiah¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: wijayasaputrawindi@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan organisasi. Penilaian kinerja karyawan akan memberikan dorongan kepada bawahan untuk pengembangan diri para karyawan tersebut dan menjadi motivasi bagi para karyawan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama. Penelitian ini menggunakan 38 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana sebagai variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dengan instrumen pernyataan sebanyak 15 instrumen dan motivasi kerja (X2) dengan instrumen pernyataan sebanyak 15 instrumen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan instrumen pernyataan sebanyak 15 instrumen. Berdasarkan analisis serta olah data yang telah dilakukan sehingga dapat ditemukan jawaban hipotesis yaitu: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 59,4%. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 15,6%. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 20,3%.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

Employee performance is a very important issue for an organization. High employee performance is indispensable in every employee collaboration effort for organizational goals. Employee performance appraisal will provide encouragement to subordinates for self-development of these employees and become motivation for other employees. This study aims to find the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Rindang Tiga Satu Pratama. The research to be carried out is quantitative research. This study used 38 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where as the independent variable leadership style (X1) with 15 statement instruments and work motivation (X2) with statement instruments 15 instruments and employee performance (Y) as the dependent variable with 15 instrument statements. Based on the analysis and data processing that has been carried out so that the hypothesis answers can be found, namely: There is an influence between leadership style (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 59.4%. There is an influence between work motivation (X2) and employee performance (Y), with an influence level of 15.6%. There is an influence between leadership style (X1), work motivation (X2) and employee performance (Y), with an influence level of 20.3%

Keywords: Leadership style, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada era milenial seperti saat ini sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan teknologi serta informasi, maka seorang pemimpin sangat dituntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif dalam memimpin suatu organisasi. Seorang pemimpin tidak akan dapat menjalankan organisasinya secara efektif dan efisien, apabila dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan tidak mempunyai suatu kemampuan dan keahlian yang diaplikasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan peranan dari pegawai, agar pegawai dapat bekerja dengan baik serta mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya sangat menentukan, karena pegawai merupakan aset organisasi yang dinamis dan selalu berkembang. Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau instansi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan

yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Organisasi dibentuk bukan hanya untuk bekerja, melainkan juga untuk saling mengenal dan menumbuhkan perasaan emosional. Tanpa perasaan itu, biasanya anggota akan jenuh dan merasa hambar untuk aktif di organisasi ini, perasaan ini membantu efektifitas penyampaian informasi dan arahan kerja. Sering sekali kecanggungan terjadi dalam organisasi baik dari pimpinan ke anggota, apalagi dari anggota ke pimpinan, maka dengan adanya perasaan emosional kecanggungan itu dapat diatasi karena keterbiasaan berkomunikasi.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh

yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Organisasi bertujuan untuk membangun peradaban intelektual, maka pemimpin adalah orang yang paling besar andilnya, dia adalah otak yang mengatur segala rencana strategi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Jika seorang pemimpin adalah seorang komunikator yang baik, maka orang yang dia pimpin akan terus termotivasi untuk mencapai tujuan itu.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, fenomena yang terjadi di PT. Rindang Tiga Satu Pratama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak responsif, dapat dilihat dari sikap pemimpin yang tidak agresif dan kurang peka terhadap setiap persoalan yang dihadapi pegawai, kebutuhan serta keinginan juga harapan pegawai yang belum seutuhnya terpenuhi dan kurangnya pengawasan, evaluasi serta briefing yang dilakukan oleh pimpinan, hal ini akan menjadi dampak negatif terhadap kemajuan organisasi.

Pegawai belum termotivasi seutuhnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab selaku abdi negara dan pelayan masyarakat, hal ini dapat dilihat dari masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum maksimal dan penuh semangat pada saat jam kerja berlangsung, kurang adanya inovasi – inovasi dan pemikiran baru untuk kemajuan organisasi, dan melaksanakan evaluasi kegiatan di setiap selesai melaksanakan tugas.

Perolehan dan pencapaian atas kinerja yang diberikan pegawai belum mampu untuk mencapai target paripurna seperti apa yang diharapkan dan dicita-citakan oleh organisasi, selanjutnya masih ada beberapa pegawai yang tidak konsisten waktu dan lambat dalam menyelesaikan tugas-tugas

kantor, hal ini merupakan dampak negatif atas gaya seorang pemimpin yang tidak responsif dan kurangnya motivasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

Dengan demikian suatu pengetahuan dan pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai haruslah diidentifikasi secara lebih dini. Melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji tentang: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama”**.

KAJIAN TEORI

Menurut Kartono (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki hati atau karakter semata, tapi juga harus memiliki serangkaian metode kepemimpinan agar dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Thoha (2006), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Herujito (2001), mengartikan bahwa gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan

dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Dalam menjalankan fungsinya seorang pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengupayakan agar organisasi dibawah kepemimpinannya dapat mencapai tujuan organisasi seperti apa yang diharapkan dan dicita-citakan. Sedangkan menurut Supardo (2006), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1982).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Secara umum tugas dan peran pemimpin sangat banyak baik yang sifatnya

sebagai tugas tambahan atau sebagai tugas utama untuk itu diperlukan kemampuan pimpinan yang berpengatuan dan terampil di bidangnya. Munandar (2018), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seorang pimpinan atau suatu lembaga untuk memberikan rangsangan dan dorongan kepada individu yang bekerja sehingga individu tersebut memiliki kemauan dan semangat yang baik untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara rela dan ikhlas sehingga diperoleh hasil kerja dan prestasi yang optimal.

Menurut Rivai & Sagala (2013), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja karyawan, kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi kerja dari pegawai untuk melaksanakan tugas tugasnya. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan

organisasi (Hasibuan, 2012).

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Hasibuan (2012) menyatakan kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Secara lengkap kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Suryabrata (2017), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Bagi pegawai, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri,

seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat kinerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi.

Dengan demikian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuai sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/ instansi menghadapi krisis yang serius.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan Di PT. Rindang Tiga Satu Pratama.

Sumber Data

Data Primer

Menurut Umar (2013), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam atau *in-depth interview* dipergunakan untuk memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber yang akan diwawancarai.

Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2011), adalah "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, tabel-tabel, diagram-diagram, atau

mengenai topik penelitian.

PEMBAHASAN

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Arikunto (2017), observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki.

b. Kuisisioner

Menurut Sanusi (2017), Angket atau kuisisioner merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

c. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2013), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

1. Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,320 dari 38 responden (Umar, 2013).

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai rhitung skor item terhadap skor totalnya diatas 0,320 atau dikatakan tidak valid apabila nilai rhitung item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,320. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefesien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 21.

Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 15 pernyataan untuk variabel Independent (X1,X2) dan variabel (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

HASIL PENELITIAN DAN

Tabel 1

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,320	0,538	Valid
2	0,320	0,549	Valid
3	0,320	0,622	Valid
4	0,320	0,675	Valid
5	0,320	0,818	Valid
6	0,320	0,506	Valid
7	0,320	0,769	Valid
8	0,320	0,759	Valid
9	0,320	0,641	Valid
10	0,320	0,756	Valid
11	0,320	0,873	Valid
12	0,320	0,768	Valid
13	0,320	0,604	Valid
14	0,320	0,583	Valid
15	0,320	0,581	Valid
Rata - rata	0,320	0,662	Valid

Sumber: data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai r hitung = 0,662 lebih besar

dari nilai r tabel = 0,320. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2

Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,320	0,451	Valid
2	0,320	0,690	Valid
3	0,320	0,744	Valid
4	0,320	0,716	Valid
5	0,320	0,589	Valid
6	0,320	0,705	Valid
7	0,320	0,504	Valid
8	0,320	0,695	Valid
9	0,320	0,696	Valid
10	0,320	0,698	Valid
11	0,320	0,457	Valid
12	0,320	0,580	Valid
13	0,320	0,362	Valid
14	0,320	0,473	Valid
15	0,320	0,670	Valid
Rata - rata	0,320	0,640	Valid

Sumber: data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai r hitung = 0,640 lebih besar dari nilai r tabel = 0,320. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Motivasi Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0,320	0,461	Valid
2	0,320	0,568	Valid
3	0,320	0,713	Valid
4	0,320	0,538	Valid
5	0,320	0,398	Valid
6	0,320	0,628	Valid
7	0,320	0,538	Valid
8	0,320	0,685	Valid
9	0,320	0,672	Valid
10	0,320	0,611	Valid
11	0,320	0,643	Valid
12	0,320	0,538	Valid
13	0,320	0,638	Valid
14	0,320	0,718	Valid
15	0,320	0,672	Valid
Rata - rata	0,320	0,600	Valid

Sumber : data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung = 0,600 lebih besar dari nilai r tabel = 0,320. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 6,543. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka thitung = 6,543 > ttabel = 1,690 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hasil yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel

Kinerja karyawan (Y) PT. Ridang Tiga satu Pratama Jadi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 16,230 + 0,389X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Ridang Tiga satu Pratama sebesar 0,389 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4

Kepemimpinan (X1)
terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.487	3.07351

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,706^2 = 0,499 = 0,499 \times 100\% = 49,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) PT. Ridang Tiga satu Pratama sebesar 49,9%, sedangkan sisanya dijelaskan

oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja karyawan (Y) PT. Ridang Tiga satu

Pratama adalah sebesar 0,623. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja karyawan (Y) PT. Ridang Tiga satu Pratama termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Tabel 5
Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.412	4.426		3.482	.001
X2	.603	.115	.623	5.223	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 5,223. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka thitung = 5,223 > ttabel = 1,690, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Ridang Tiga satu Pratama dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Ridang Tiga satu Pratama Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 15,412 + 0,603X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variable Kinerja Karyawan sebesar 0,603 point.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) pada PT. Ridang Tiga satu Pratama berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Gaya

Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,645 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori “kuat” yakni (0,600 – 0,799). Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 6,543 dan thitung 6,543 > ttabel 1,690. Persamaan regresi antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ridang Tiga satu Pratama adalah sebesar $Y = 16,230 + 0,389X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ridang Tiga satu Pratama sebesar = 0,389 point. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,9%.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) PT. Ridang Tiga satu Pratama berdasarkan perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ridang Tiga satu Pratama adalah sebesar 0,623, termasuk dalam kategori “kuat” yakni (0,600 – 0,799). Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 5,223 dan thitung 5,223 > ttabel 1,690. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ridang Tiga satu Pratama adalah sebesar $Y = 15,412 + 0,603X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ridang Tiga satu Pratama sebesar 0,603 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) juga memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,8%.
3. Pengaruh dari hasil Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung yang memperoleh hasil sebesar 23,456 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,267, pada taraf signifikan 5% dengan Dk = 38. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel (Fhitung > Ftabel). Besarnya koefisien determinasi antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $R^2 = 0,726^2 = 0,528 = 0,528 \times 100\% = 52,8\%$.

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ridang Tiga satu Pratama sebesar 52,8% sisanya sebesar 47,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teoristik dan analisis sebagaimana telah dijelaskan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 4,216 dan thitung > ttabel 1,690. Besarnya koefisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 49,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama sebesar 49,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama, hal ini terbukti uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,886 dan thitung > ttabel 1,690.

Besarnya Koefisien determinasi motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 15.6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 38, 8 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama, ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 5,602 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,267, pada taraf signifikan 5%. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel 3,267 (Fhitung > Ftabel).
4. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama sebesar 52,8 % dan sisanya sebesar 47,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara.
- Herujito, Y. M. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. P.T. Grasindo.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan : apakah kepemimpinan abnormal itu?* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. (2018). *Pengantar Kurikulum*. Deepublish.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* (5th ed.). PT Raja Grafindo.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. selemba empat.
- Siagian, S. P. (1982). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supardo, W. (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Rajawali Pers.
- Suryabrata. (2017). *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.