

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERKAH KARUNIA KREASI PRABUMULIH

Romsa Endrekson¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
romsaendrekson@gmail.com

Resi Marina²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
resimarina50@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation and leadership on employee performance, both partially and simultaneously. The sample consisted of 26 people who were employees at the research object company in Prabumulih City. The method used is quantitative using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis based on the results of data calculations and analysis used to obtain the multiple linear regression equation $Y = 8.471 + 0.526X_1 + 0.274X_2 + e$, the results of statistical testing (t test) show that the work motivation variables (X1) and has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a t value of 4.740 with a significance value of $0.00 < 0.05$, because a significant value below 0.05 shows that work motivation has a significant influence on employee performance. The leadership variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a t value of 2.525 with a significance value of $0.00 < 0.05$, because a significance value below 0.05 indicates that leadership has a positive influence on employee performance. . Based on a simultaneous statistical test (F test), it shows that Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) together influence Employee Performance (Y). This can be seen from the Fcount which is greater than the Ftable ($47.862 > 2.79$) value. significance is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the summary model output analysis showed that the determination test results gave an Adjusted R square of 0.868, this means that 86.8% of employee performance is influenced by work motivation and leadership, while the remaining 13.2% of employee performance is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords; leadership; performance; work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Sampel berjumlah 26 orang yang merupakan karyawan di pada perusahaan objek penelitian di Kota Prabumulih. Metode yang digunakan adalah jenis kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner. Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8,471 + 0,526X_1 + 0,274X_2 + e$, hasil pengujian statistik (uji t) diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} 4,740 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, karena nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,525 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, karena nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji statistik simultan (uji F), menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi

kerja (X2) bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat diketahui dari F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($47,862 > 2,79$) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil analisa output model summary didapatkan hasil uji determinasi memberikan Adjusted R^2 sebesar 0,868, hal ini berarti 86,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya 13,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci; *kepemimpinan; kinerja; motivasi kerja*

PENDAHULUAN

Pada saat ini manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menjadi tolak ukur dalam menentukan suatu keberhasilan dan untuk pencapaian target dalam sebuah perusahaan, keberadaan sumber daya manusia akan memiliki potensi yang besar dalam menjalankan aktifitas perusahaan, setiap sumber daya manusia yang ada akan mempunyai potensi yang harus dimanfaatkan dengan baik, karena pentingnya menyadari sumber daya manusia maka perusahaan tersebut seharusnya memberi perhatian khusus terhadap sumber daya manusia dan menganggap bahwa karyawan adalah asset dari perusahaan untuk mengembangkan usaha yang dijalankan, pentingnya penghargaan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan atas peran yang telah diberikan yang membuat kinerjanya lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Menurut Rivai dalam Apandi (2018), sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi stafnya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat mempengaruhi karyawan didalam perusahaan maupun karyawan di luar perusahaan demi menunjang keberhasilan perusahaan bahkan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan pada setiap perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni adanya motivasi kerja, yang bermakna stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu pekerjaan yang telah diselesaikan sehingga mendapatkan hasil terbaik, karyawan yang memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi, yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilannya yang dimiliki untuk dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan lainnya dengan baik. Dengan adanya peningkatan prestasi kerja sangat berpengaruh pada karyawan.

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga

ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Oleh karena itu, perbuatan karyawan yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Setiap kegiatan yang ingin dilakukan seseorang didorong oleh adanya kekuatan dari dalam diri seseorang dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja.

Motivasi kerja menurut George dan Jones (dalam Asmawiyah dkk., 2020:394) menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku adalah pilihan yang dipilih dalam bekerja, bekerja melalui keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan. Tingkat usaha mengenai seberapa kerja kerja seseorang untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dipilih, diukur melalui dari keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Dalam berbagai tujuan untuk meraih suatu prestasi kerja karyawan diharapkan maksimal, oleh karena itu sangat dibutuhkan sekali peranan gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja, agar berjalan efektif semangat kerja yang timbul dengan adanya dorongan dari pemimpin. Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai suatu peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, adanya hubungan yang serasi antara gaya kepemimpinan dan para karyawan, sehingga membuat suasana di tempat kerja menjadi sangat berpengaruh dan membuat karyawan merasa lebih betah dan tentunya nyaman dalam bekerja.

Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam satu perusahaan atau organisasi, karena seluruh karyawan akan membantu pekerjaan di perusahaan agar cepat selesai tentunya dengan hasil yang baik, akan tetapi karyawan memiliki produktifitas kerja yang berbeda, karena dengan itulah diperlukan hubungan yang baik antara pemimpin dan juga bawahan maka akan munculnya keadaan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik kepada karyawan maka akan tercipta kesalahpahaman dan akan berimbas kepada produktifitas karyawan tersebut.

Menurut Jepry dan Nanda dalam Rachmawati (2020) kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam satu perusahaan atau organisasi, karena seluruh karyawan yang akan membantu pekerjaan di perusahaan agar lebih

cepat selesai dengan hasil yang baik, akan tetapi karyawan memiliki kreatifitas kerja yang berbeda, karena dengan itulah diperlukan hubungan yang baik antara pemimpin dan juga bawahan maka akan munculnya keadaan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik kepada karyawan kurang baik maka akan tercipta kesalahpahaman dan akan berimbas kepada produktifitas karyawan tersebut.

PT Berkah Karunia Kreasi Prabumulih adalah perusahaan yang bergerak dibidang operator seluler yang menjalankan proses bisnis persediaan kartu perdana. Penelitian ini penting dilakukan karena sangat menarik dan rasa ingin tahu lebih banyak tentang motivasi kerja dan kepemimpinan di PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih yang memotivasi karyawan sehingga betah bekerja adalah gaji yang seimbang dengan jam kerja, jenjang karir, dan fasilitas kerja. Hal ini akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian ini penting dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih. Hipotesis yang dikemukakan adalah diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan, menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Pada penelitian ini, penulis berusaha mendeskripsikan peristiwa yang menjadi pusat penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Penelitian ini menggambarkan data kuantitatif yang diperoleh menyangkut keadaan subjek atau fenomena dari sebuah populasinya. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena merupakan penelitian yang melibatkan proses perhitungan/statistika. Angka-angka statistik dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, interviu, telaah dokumen dan kuisiner dari responden dan sumber lain di dalam perusahaan.

Sumber utama data penelitian ini adalah data primer yang dihimpun dari kuisiner

berupa skor skala likert dari jawaban pertanyaan dan pernyataan dalam kuisioner yang diberikan kepada responden. Data sekunder dibutuhkan untuk melengkapi sumber data yang belum tercakup dalam kuisioner. Wawancara dengan sumber informasi dalam hal ini pimpinan perusahaan dan observasi diperlukan untuk menggali informasi lebih dalam dan mendetil terkait dengan objek penelitian. Penelitian dilakukan dalam dua tahap, yakni pengumpulan data dan pengolahan data. Pengumpulan data dengan metode kuisioner dan wawancara kepada responden. Menurut Sugiyono, (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan yang atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengisian kuesionernya dengan cara responden memberikan tanda ceklis atau mengisi nilai skala yang telah ditentukan sesuai dengan pertanyaan yang ada. Pengumpulan data dilakukan dengan sensus karena jumlah responden kurang dari 100 orang, melalui penyebaran kuisioner dan mendatangi langsung wilayah sampel dalam penelitian yang dapat dijangkau. Bentuk kuesioner terdiri dari pertanyaan terkait (angket terstruktur). Data diperoleh melalui kuesioner yang di bagikan ke setiap responden. Responden menjawab pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut dan memilih satu yang paling tepat dari berbagai alternatif jawaban yang disediakan tanpa memberikan jawaban lain, kuisioner bentuk ini lebih menarik bagi responden karena kemudahannya dalam memberikan jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab pertanyaan lebih singkat. Pengolahan dan analisa data dilakukan dengan cara dikelompokan berdasarkan variabel dan aspek yang dibutuhkan selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

Populasi pada penelelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih yang berjumlah 26 orang, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian karena jumlahnya kurang dari 100 (sampel jenuh). Data yang sudah dikumpulkan dari responden melalui kuisioner akan diolah dan di analisis dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26.0. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, multikolinieritas, uji diterminasi dan regresi linier berganda. Hipotesis akan di uji dengan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

PEMBAHASAN (Times New Roman 12, Bold)

PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih sebuah perusahaan operator telekomunikasi seluler di Prabumulih. PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih didirikan sejak tahun 2012, dan

merupakan perusahaan swasta pertama yang menyediakan layanan telepon seluler di Prabumulih dan sekitarnya. Kantor pusat PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih terletak di jalan JL. RA Kartini Simpang 3 Prabumulih. PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih memiliki 1 kantor cabang yang terletak di daerah Muara Enim. PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih berhasil mengembangkan dan memperkuat jaringan di beberapa kota besar contohnya di Prabumulih dan Muara Enim. Dimana pada saat ini PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih mempunyai 26 karyawan yang terdiri dari Direktur yang bernama Tati Rahmawati, General Manajer Operasional, General Manajer FMS, Branch Manajer, Sr.Hr & Ga, Analisis Kpi, SPV Sales, SPV Promo, SPV Finance, Staf sistem, Canvasser, Admin, dan Office boy yang mempunyai tanggung jawab masing-masing.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi yang berjumlah 26 orang. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing – masing klasifikasi demografis responden tersebut. Berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin pria berjumlah 19 responden (73,1%) dan wanita berjumlah 7 responden (26,9%), berdasarkan usia responden berusia diatas 27 - 31 tahun berjumlah 10 responden (38,0%), usia 22-26 tahun berjumlah 14 responden (53,0%), usia > 32 Tahun berjumlah 6 responden (9,0 %) dan usia 17 – 21 tahun berjumlah 0 responden (0%). Berdasarkan tingkat pendidikan responden berpendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 21 responden (80,7%), pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 2 responden (7,6%) dan pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah responden (11,7%). berdasarkan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 6 orang atau (23%), 3-4 tahun berjumlah 15 orang (58%), sedangkan masa kerja 5-6 tahun berjumlah 5 orang atau (19%) dari total 26 karyawan.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner

Nilai rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 4,23. Hal ini berarti karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Pada faktor kepemimpinan menunjukkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif dengan nilai rata-rata 4,30. Hal ini berarti penerapan kepemimpinan pada PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih dinyatakan sudah baik.

Nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,24. Hal ini berarti karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Pada faktor motivasi kerja

menunjukkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif dengan nilai rata-rata 4,42. Hal ini berarti penerapan motivasi kerja pada PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih dinyatakan sudah baik.

Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,21. Hal ini berarti karyawan PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih memiliki kinerja karyawan yang sangat baik. Pada faktor kinerja karyawan menunjukkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif dengan nilai rata-rata 4,19 yang berarti kinerja karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih dinyatakan sudah baik.

Hasil Uji Validitas

Pada tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah sampel sebanyak 26 orang, menunjukkan hasil bahwa semua indikator pada butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Widi (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas kuisisioner adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, maka kuisisioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS menunjukkan bahwa tabel *Reliability Statistic* yang didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,600 > 0,235$ (r_{tabel}) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan *reliable*. Begitupun variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan *reliabel* karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,548 > 0,235$ (r_{tabel}). Hal ini berarti bahwa seluruh butir pertanyaan dari semua variabel dapat dikatakan *reliabel* untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan menggunakan analisis grafik dan uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai signifikasinya $0,515 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

- Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residul berdistribusi normal.
- Jika titik-titik atau data menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan visual analisis *SPSS* terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo dalam Tanto Wijaya (2015), uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Heteroskedastisitas:

- jika sig $> 0,05$: Maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- jika sig $< 0,05$: Maka terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.188	1.589	1.377	.175

	X1_2	-.056	.033	-.241	-1.692	.097
	X2_2	.014	.041	.457	0.354	.725
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Variabel	Sig	Kesimpulan
X1	0,097	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.
X2	0,725	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas penelitian ini menggunakan uji *glejser* dapat diketahui bahwa nilai sig > 0,05, jadi kesimpulannya penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidak hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2) dan satu variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sains (SPSS) 26*. Hasil perhitungan regresi berganda dapat ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.348	2.452		5.443	.000
Gaya Kepemimpinan	.337	.051	.557	6.611	.000
Motivasi kerja	.405	.063	.544	6.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,348 + 0,337X1 + 0,405X2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 13,348 menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan pada X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Motivasi kerja) maka Y (Kinerja Karyawan) sebesar konstanta yaitu 13,348.

2. Nilai koefisien regresi X1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,337 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (Gaya Kepemimpinan), maka Y (Kinerja Karyawan) juga naik sebesar 0,337 dengan ketentuan-ketentuan X2 (Motivasi kerja) adalah tetap.
3. Nilai koefisien X2 (Motivasi kerja) sebesar 0,405 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (Motivasi kerja) maka Y (Kinerja Karyawan) juga naik sebesar 0,405 dengan ketentuan X1 (Gaya Kepemimpinan) tetap.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Ghozali dalam Saptiani (2017:38) mengatakan uji statistik t yaitu secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dengan kriteria:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.3 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.348	2.452		5.443	.000
Gaya Kepemimpinan	.337	.051	.557	6.611	.000
Motivasi kerja	.405	.063	.544	6.461	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis Pertama (uji parsial H1)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,611 > 1,675$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis (H1) diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua (uji parsial H2)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,461 > 1,675$)

dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini menjelaskan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka hipotesis (H2) diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga (uji simultan)

Uji simultan (uji F), uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%), dengan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya secara simultan variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.4 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.078	2	72.039	47.862	.000 ^a
	Residual	70.742	47	1.505		
	Total	214.820	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan uji F pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) bersama-sama berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat diketahui dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,862 > 2,79$) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). maka hipotesis (H3) diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.657	1.22684

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh *Adjusted R square* sebesar 0,657 yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) berkontribusi sebesar 65,7% mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih. Sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN (Times New Roman 12, Bold)

Kesimpulan berisi rangkuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan dan memuat jawaban atas pertanyaan penelitian dan disarankan ada kebaruan hasil penelitian. Selain itu, memuat juga saran yang mengacu kepada hasil penelitian dan berupa tindakan praktis (Times New Roman, 12, normal dan 1,5 spasi).

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan di atas yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis data diketahui bahwa, gaya kepemimpinan menunjukkan angka signifikan $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,611 > 1,675$). Sehingga disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyaewan PT. Berkah Karunia Kreasi Prabumulih.
2. Hasil analisis data diketahui bahwa motivasi kerja menunjukkan angka signifikan $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,461 > 1,675$). Sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Berkah Karunia Kreasi Prabumulih.
3. Hasil analisis data secara simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan angka signifikan $0,000 < 0,05$, dan nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($47,862 > 2,79$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Anugerah Prima Energi Prabumulih.

Saran

Berdasarkan analisa dan kesimpulan di atas, beberapa hal yang dapat disarankan:

1. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh jajaran top manajemen PT Anugerah Prima Energi Prabumulih sudah cukup baik agar terus ditingkatkan sehingga akan terus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan peraturan yang berlaku, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Motivasi kerja lainnya dapat diberikan berupa *reward and punishment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Apandi, (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung. *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching*, 12(1): 61-74.
<http://cendekia.soloclcs.org/index.php/cendekia/article/view/463/pdf>
- Arinal, V dan Agus, T. R. (2017), Pengaruh Motivasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI on SPOT*, 10(1):1-10
<http://journal.stikomcki.ac.id/index.php/jmbi/article/view/2>
- Astarina, I, (2018), Pengaruh Motivasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VII(4): 1-148.
<http://journal.stieindragiri.ac.id/index.php/cos/article/view/17>
- Chaniago, A, (2017), Pemimpin & Kepemimpinan (Pendekatan Teori dan Studi Kasus). Lentera Ilmu Cendekia. Jakarta.
- Dwianto, A, S., dkk, (2019), Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jacil Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(2): 209-223.
<http://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>
- Farla, W., dkk, (2019), Pengaruh Keadilan Motivasi kerja dan Kepuasan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ekonomi Global*, 4(1): 17-30.
<http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/570>
- Fenny, Cur, F, R, dkk, (20198), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinse. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, 1(1): 40-50.
<http://jurnal.usiu.ac.id/index.php/emba/article/view/28050/0>
- Jepry dan Nanda Harry Mardika, (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pana Lantas Sindo Ekpress. *Jurnal EMBA*, 8 (1):1977-1987.
<http://jurnal.unsrat.ac.id/index.php/JEKKP/article/view/1402>
- Retna, H. K., dan Teni, A, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1):26-31.
<http://ejurnal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2657>

Ritawati, R. A, (2015). Peran Motivasi kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Palembang. *Jurnal I-Finance*, 1(1):57-72.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/I-Finance/article/view/315>

Saiful, M. B, (2016). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, 6(2):144-152.
<https://www.neliti.com/id/publication/164436/analisa-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-disiplin-kerja-terhadap-efektifitas-kerja-guru>

Setiawan, K, A., dan Ni, W. M, (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12):7956-7983.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/25778>

Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Wanasaputra, S., dan Liliana, D, (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota yayampek. *Jurnal Manajemen dan Star-UP Bisnis*, 2(4):494-503.
<http://jurnal.ac.id/index.php/performa/article/view/582>

Wijaya, T., dan Fransisca, A, (2015), Pengaruh Motivasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA*, 3(2):37-45.
<https://www.neliti.com/id/publication/36406/pengaruh-motivasi-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt.-sina-jaya-ab>