



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 3562-3571

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagus Margono^{1✉}, Iyak Solihat², Kiryoto Sembiring³

Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda

Email : bagusm450@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera . Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjelaskan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan 0.001 terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $3,569 > t_{tabel} = 2,02619$ dan Motivasi Kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai probabilitas $0,006 < 0,05$ sedangkan secara simultan Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,565 = 56,5\%$ dan sisanya $43,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain dari tabel Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,886 > F_{table} 3,25$

Kata kunci : *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja*

Abstract

This research analyzes the influence of Leadership and Work Motivation on the performance of PT Dana Mandiri Sejahtera employees. This research uses quantitative methodology. The results obtained are expected to explain the relationship between the independent variables and the dependent variable. Based on research that has been carried out. The research results can be explained that Leadership Style partially has a significant effect of 0.001 on employee performance with a probability value of 0.05 or a value of $0.001 < 0.05$ and t_{count} of $3.569 > t_{table} = 2.02619$ and Work Motivation also has a partial effect with a probability value of $0.006 < 0.05$, while leadership and work motivation simultaneously influence employee performance by $0.565 = 56.5\%$ and the remaining 43.5% is influenced by other variables from the Anova table. The F_{count} value is $26.886 > F_{table} 3.25$.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era yang semakin berkembang menuntut perusahaan untuk lebih kompetitif, perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing agar dapat bertahan diantara perusahaan lainnya. Keberhasilan perusahaan begitu dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Semua pemilik perusahaan atau atasan mengharapkan karyawan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, sistem kerja yang efektif akan meningkatkan kemungkinan pencapaian kinerja yang efektif. Kemajuan suatu perusahaan memerlukan suatu keyakinan bahwa segala kerja keras dan usaha harus didukung oleh berbagai pihak. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan peran karyawan dalam perusahaan. Peran pemimpin juga sangat penting, tidak hanya berperan aktif dalam memotivasi karyawan tetap menyampaikan kreativitas dan juga aktif bertindak untuk kemajuan perusahaan

Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan diisi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Dan Zaharudin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhann individual tertentu Robbins(2016:201). Dan motivasi juga dorongan dari serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan Wibowo(2016:322)

Kinerja.

Pengertian kinerja menurut Mankunegara (2007) yang dikutip oleh Widodo, Suparno Eko (2015:131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi (2004) yang dikutip oleh Widodo, Suparno Eko (2015:130) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik

bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) yang dikutip oleh Widodo, Suparno Eko kinerja menurut Robbins(2016:260) adalah ; (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu (4) efektifitas (5) Kemandirian.

Berdasarkan pemaparan diatas,penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dana Mandiri Sejahtera.

Rencana Pemecahan Masalah

H₁ Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ Diduga Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Dana Mandiri Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sekunder, dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) atau kombinasi dari ketiganya

Sumber Data

Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah 40 orang pegawai atau karyawan yang bekerja di PT DANA MANDIRI SEJAHTERA Cabang Sukasari Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun tidak tetap.

Cara Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis statistik korelasi dan regresi berganda dengan bantuan software SPSS 22

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Validasi adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Prinsip validasi adalah pengukuran atau pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam pengumpulan data dalam uji validitas dan realibilitas variabel X1 (Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36,43	26,302	,522	,788
X1.2	36,48	25,025	,587	,779
X1.3	36,60	24,195	,576	,778
X1.4	37,05	24,408	,549	,782
X1.5	36,75	25,782	,401	,799
X1.6	36,60	25,682	,406	,798
X1.7	36,85	25,515	,518	,786
X1.8	36,75	25,731	,375	,803
X1.9	36,70	25,549	,429	,796

X1.10	36,78	24,487	,520	,785
-------	-------	--------	------	------

Dalam hasil uji validitasn X1 (Gaya Kepemimpinan) dinyatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0.30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	10

Sedangkan di uji reliabilitas menunjukan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,806, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliabel. Pada uji Validitasn dan Reabilitas Variabel X2 (Moivasi Kerja)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36,68	25,404	,451	,755
X2.2	36,70	25,908	,389	,762
X2.3	36,80	23,856	,466	,752
X2.4	36,82	23,584	,562	,739
X2.5	36,80	25,549	,342	,767
X2.6	36,78	24,794	,406	,760
X2.7	37,05	23,177	,473	,751
X2.8	36,93	24,687	,464	,753
X2.9	37,07	23,917	,450	,754
X2.10	36,93	24,789	,414	,759

Dari tabel Item-Total Statistics dinyatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,30.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan koefisien Cronbach alpha sebesar 0,774, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah riabel
 Untuk Uji Validitas dan Reabilitas Varibel Y (Kinerja Karyawan)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34,93	30,225	,520	,785
Y.2	35,35	28,797	,466	,792
Y.3	35,35	28,182	,494	,789
Y.4	35,05	30,715	,457	,791
Y.5	34,90	31,579	,425	,794
Y.6	34,93	30,328	,471	,790
Y.7	34,90	31,426	,443	,793
Y.8	35,25	29,269	,553	,780
Y.9	35,10	29,836	,553	,781
Y.10	35,25	30,090	,471	,790

Dari tabel Item-Total statistics dinyatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,30.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	10

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,806 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliabel.

Untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan terlebih dahulu yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	29,829		
	X1	5,437	,181	,124	3,569	,001
	X2	3,976	,188	,071	2,643	,006

Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan bahwa Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $5,807 > t_{tabel} = 2,02619$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dan Terlihat pada kolom koefisien model 1 terdapat signifikan 0,006 Nilai Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2,643 > t_{tabel} = 2,02619$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh Signifikan terhadap Y (Kinerja).

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut

$$Y = 29,829 + 5,437X_1 + 3,976X_2 + e$$

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai 0 maka variabel terikat (beta) sebesar 29,829

2. Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) nilai koefisien variabel X_1 5,437 Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu-satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 5,437.

3. Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai koefisien variabel X_2 sebesar 3,976. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja satu-satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 3,976

Uji F Simultan dengan SPSS berguna untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dari hasil SPSS ini bisa dilihat dari gambar di bawah ini :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,861	2	79,930	26,886	,000 ^b
	Residual	1156,157	37	31,247		
	Total	1176,018	39			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,886 dan F_{tabel} sebesar 3,25 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas (Sig) 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,00 < 0,05$ berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti secara bersama-sama (simultan)

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan sig $0,000 < 0,050$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika gaya kepemimpinan yang diberikan baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin baik.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh siagian yang mengungkapkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan cara sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin walaupun secara pribadi (bawahan) hal tersebut tidak disenginkannya. (Siagian, 2002 *dalam* Fahmi, Abu 2014:203).

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera. Dari hasil penelitian terdapat nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,01 < 0,05$ H_0 ditolak H_1 diterima. Pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif.

Penelitian ini mendukung pernyataan Hasibuan dalam Prabu (2005) yang menyatakan bahwa seseorang manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan dan kebutuhan terjadi secara terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Maka dari itu karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera akan memerlukan motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan. Dan motivasi ini sangat berperan penting dalam kinerja karyawan yaitu mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian di PT Dana Mandiri Sejahtera Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini di atas menjelaskan bahwa kehadiran Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sangatlah penting, hal ini dikarenakan tindakan seorang pemimpin merupakan kemudi bagi suatu perusahaan dalam melewati naik turunnya kondisi perusahaan, dan Gaya Kepemimpinan merupakan teknik seorang pemimpin dalam memperlakukan karyawannya dan motivasi kerja untuk bekerja lebih baik. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera lebih signifikan secara simultan

SIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera.

1. Gaya Kepemimpinan (X_1), secara parsial berpengaruh signifikan 0,001 terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai sig dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $3,569 > t_{tabel} = 2,02619$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Motivasi Kerja (X_2) secara parsial pula berpengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil keseluruhan tersebut bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat terbukti dan dapat diterima.
2. Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan 0,006. Nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,006 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,565 = 56,5\%$ dan sisanya $43,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima. Berdasarkan dari table Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,886 > F_{tabel} 3,25$ dengan nilai probabilitas (Sig) = $0,000$ lebih kecil dari nilai probabiliti $0,05$ atau nilai $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Lexy J. Maleong 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nikmat, Katarina, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Robbins 2016 dalam Bintoro dan Daryanto 2027. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* . Penerbit Gaya Media
- Sugiyono 2009 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung Alfabeta
- Wibowo 2016 *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafiindo Persada Jakarta-14240
- Zaharuddin dkk 2021 *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi* . Jawa Tengah : PT Nasya Expanding Management