

Dampak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wahsya Wahsya¹, Achmad Faisal A. Sapada², Irawati Nur³, Siti Diva Syarifah Lukman⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: divasyarifah.amsir@gmail.com⁴

ABSTRAK

This study aims to determine whether leadership style and work motivation partially and simultaneously affect the performance of employees of PT Yamaha Suracojaya Sidrap. Data collection techniques used in this study are observation, interviews, questionnaires, and documentation. With the population being all employees at PT Yamaha Suracojaya Sidrap. In order for this research to be precise and proportional, in this study saturated sampling was used where population members were sampled. Thus the number of samples in this study were 39 people. The results of this study indicate that (1) the Leadership Style variable (X_1) has a partial effect on employee performance at PT. Yamaha Suracojaya Sidrap with $t_{count} > t_{table}$ ($5.595 > 2.028$) and significant < 0.05 ($0.000 < 0.05$). (2) The Work Motivation variable (X_2) has no partial effect on employee performance at PT Yamaha Suracojaya Sidrap with the results of $t_{count} < t_{table}$ ($1.341 < 2.028$) and significant > 0.05 ($0.188 > 0.05$). (3) Leadership Style and Work Motivation simultaneously affect employee performance at PT. Yamaha Suracojaya Sidrap with $F_{count} > F_{table}$ ($19.735 > 3.28$) and significant < 0.05 ($0.000 < 0.05$). (4) The value of $R^2 = 0.654$ means that the influence of the variables of Leadership Style (X_1) and Work Motivation (X_2) on Employee Performance (Y) is 65.4%. While the remaining 34.6% is influenced by other variables not included in this study such as leadership, reward, workload, ability, etc.

Kata Kunci: Employee, Leadership, Motivation, Performance, Style

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dimana organisasi atau perusahaan tersebut harus dapat mengelola dan mempertahankan karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi.

Karyawan adalah aset yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan kata lain, harus disadari adanya sinkronisasi antara perusahaan dan karyawan. Peran pemimpin dalam proses pengambilan keputusan diarahkan pada tujuan perusahaan, dan menentukan arah kebijakan perusahaan. Pada umumnya karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan, maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017). Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Keberhasilan organisasi secara keseluruhan atau bagian dari organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kekuatan untuk mengorganisir karyawannya untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan perusahaan.

Namun, pada hakikatnya, hampir semua perusahaan mengalami masalah yang sama yaitu bagaimana mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba maksimal untuk mempertahankan eksistensi perusahaan (Lukman, 2021). Dengan demikian, perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasinya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses memimpin orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan. (Mukmin & Prasetyo, 2021) Dalam hubungan antara pemimpin dan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan karyawannya tentu akan berjalan lebih baik. Pada kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya dikendalikan oleh motif ekonomi. Selain upah dan gaji yang besar, ada juga faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara aktif. Sehingga pekerjaan tersebut diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Ketidakpuasan akibat motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan absensi, penurunan kehadiran, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang menghargai perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpastian akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Motivasi kerja adalah seperangkat sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Organisasi atau perusahaan membutuhkan MSDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar MSDM dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi (Marliani, 2016).

Peranan sumber daya manusia, yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi yang sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik produk barang ataupun produk jasa. Melihat fenomena yang terjadi di PT Yamaha Suracojaya Sidrap sebelum melakukan penelitian dimana motivasi karyawan kurang efektif dalam bekerja seperti kurangnya dukungan dari pimpinan dan persaingan antar setiap karyawan (Sales) dalam penjualan yang membuat karyawan kurang optimal dalam bekerja. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam membimbing setiap karyawan dalam bekerja. Kondisi ini menimbulkan masalah bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan secara maksimal.

II. Tinjauan Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berarti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. (Hasibuan & Hasibuan, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya dapat dimaksimalkan untuk pencapaian organisasi (Nawawi, 2005). Dengan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan pendidikan, kepuasan pendidikan dan masyarakat.

Komponen manajemen sumber daya manusia dasar dapat dibagi menjadi pemberi kerja, karyawan, dan pemimpin sebagai berikut (Hasibuan & Hasibuan, 2016):

- a. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk mendapatkan penghasilan dan jumlah penghasilannya tidak pasti tergantung dari keuntungan yang diraih perusahaan.

- b. Karyawan adalah kekayaan utama sebuah perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka kegiatan perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.
- c. Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain, dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang-orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain, walaupun tidak mengikuti suatu rangkaian yang sistematis. Rangkaian ini berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam melakukan sesuatu, baik secara individu maupun bersama-sama (Nawawi, 2005). Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana peran pemimpin adalah mengupayakan partisipasi sukarela dari bawahan dalam suatu tujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Kreitner & Kinicki, 2005). Selain itu, kepemimpinan adalah sebuah proses di mana seorang individu mempengaruhi anggota kelompok untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi yang telah ditentukan (Robbin, 2008). Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen berkualitas tinggi untuk memaksimalkan efisiensi. Para pemimpin menciptakan visi jangka panjang dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapainya. Gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua kategori yaitu (Thoah, 2006):

- a. Kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan pada kekuasaan posisional dan penggunaan otoritas.
- b. Kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan pribadi dan partisipasi pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan diuraikan sebagai berikut (Kartono, 2010):

- a. Pengambilan keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang dianggap paling tepat.
- b. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau ketrampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan atau kecakapan untuk menyampaikan pesan, ide atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan adalah ketika seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan pribadi atau kekuasaan resmi secara efektif dan pada tempatnya demi keuntungan jangka panjang perusahaan. Hal ini termasuk memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi, mulai dari tegas hingga menuntut atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- e. Kemampuan untuk mengendalikan emosi kita sangat penting untuk kesuksesan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita untuk mengendalikan emosi, semakin mudah kita mencapai kebahagiaan.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diekspresikan dalam bentuk usaha keras atau lemah (Hariandja, 2002). Terdapat beberapa motivasi kerja pegawai yaitu (Mangkunegara, 2011):

- a. Prinsip partisipasi. Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki andil dalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan ini, karyawan akan lebih mudah termotivasi.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada kepala karyawan bawahannya untuk mengambil keputusan sewaktu-waktu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat profit oriented maupun nonprofit oriented, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu (Fahmi, 2013). Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai secara kuantitatif dan kualitatif oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Marjaya & Pasaribu, 2019). Terdapat enam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu (Kasmir, 2016):

- a. Kualitas (mutu), adalah suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, maka semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerjanya juga rendah.
- b. Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Artinya, ada batas waktu minimum dan maksimum pekerjaan yang harus dipenuhi.
- d. Kerjasama antar karyawan, kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering juga dikatakan sebagai hubungan antar pribadi. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- e. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dilakukan. Artinya biaya yang dianggarkan menjadi acuan agar tidak melebihi dari apa yang telah dianggarkan.
- f. Pengawasan, dengan melakukan pengawasan, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan lebih mudah untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan sesegera mungkin.

III. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei (kuesioner). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Yamaha Suracoyaya Sidrap untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang karyawan yang terdiri dari 23 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 16 karyawan berjenis kelamin perempuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. (Sugiyono, 2017) Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif,

analisis regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh dan hubungan dari masing-masing variabel yang diteliti.

IV. Hasil dan Analisis

4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 39 orang karyawan PT Yamaha Suracojaya Sidrap. Karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (41%) dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (59%).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	23	59%
2.	Perempuan	16	41%
Jumlah		39	100%

Sumber: data primer, 2023.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 12 orang (31%), >40 tahun sebanyak 2 orang (5%), dan dilanjutkan dengan usia 20-29 tahun sebanyak 25 orang (64%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	20-29 tahun	25	64%
2.	30-39 tahun	12	31%
3.	> 40 tahun	2	5%
Jumlah		39	100%

Sumber: data primer, 2023.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden yang telah menempuh pendidikan S-1 sebanyak 7 orang (18%), pendidikan S-2 sebanyak 7 orang (18%), dan responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 25 orang (64%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	25	64%
2.	Sarjana (S1)	7	18%
3.	Magister (S2)	7	18%
Jumlah		39	100%

Sumber: data primer, 2023.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel berikut menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja di PT Yamaha Suracojaya Sidrap lebih dari 3 tahun sebanyak 11 orang (28%), dan 1-3 tahun sebanyak 28 orang (72%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Bekerja	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	1-3 tahun	28	72%
2.	> 3 tahun	11	28%
Jumlah		39	100%

Sumber: data primer, 2023

4.2. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dilakukan dengan program aplikasi SPSS Statistics 23 dengan jumlah sampel 39 berdasarkan rumus $df=n-2$ ($df=39-2=37$) mendapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,316 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan X ₁	X1.1	0,650	0,316	Valid
	X1.2	0,662	0,316	Valid
	X1.3	0,618	0,316	Valid
	X1.4	0,611	0,316	Valid
	X1.5	0,645	0,316	Valid
Motivasi Kerja X ₂	X2.1	0,757	0,316	Valid
	X2.2	0,555	0,316	Valid
	X2.3	0,788	0,316	Valid
	X2.4	0,587	0,316	Valid
	X2.5	0,560	0,316	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y1	0,673	0,316	Valid
	Y2	0,726	0,316	Valid
	Y3	0,553	0,316	Valid
	Y4	0,625	0,316	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y), menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,316, sehingga hasil tersebut membuktikan bahwa semua indikator tersebut valid.

4.3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dari program *SPSS Statistics 23* untuk masing-masing variabel dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,682	Reliabel
Motivasi Kerja	0,657	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,709	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60, yaitu variabel penelitian gaya kepemimpinan 0,682, variabel motivasi kerja 0,657, dan variabel kinerja 0,709 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, regresi linier berganda akan digunakan untuk mengukur sejauh mana Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) (variabel bebas) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (variabel terikat) pada PT. Yamaha Suracojaya Sidrap. Dengan hasil uji statistik seperti pada tabel berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,427	,495		,861	,395
	Gaya Kepemimpinan	,764	,136	,695	5,595	,000
	Motivasi Kerja	,163	,122	,167	1,341	,188
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh konstanta “a” sebesar -0,427, sedangkan koefisien gaya kepemimpinan (X_1) “b” sebesar 0,764 dan motivasi kerja (X_2) “b” sebesar 0,163. Nilai-nilai output di atas kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda di bawah ini:

$$Y = 0,427 + 0,764 X_1 + 0,163 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Nilai a (Konstanta) berarti penilaian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak mengalami perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,427.
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,764. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Karyawan akan meningkat jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan. Dari hasil perhitungan SPSS V. 23 diperoleh nilai probabilitas gaya kepemimpinan sebesar (0,001) sehingga probabilitas ($0,001 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Motivasi Kerja (X_2), memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,163. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja karyawan akan meningkat jika motivasi kerja ditingkatkan. dari perhitungan spss v. 23 diperoleh nilai probabilitas motivasi kerja sebesar (0,001) sehingga probabilitas (0,875 > 0,05) artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan metode dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi secara individual. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari masing-masing variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,427	,495		,861	,395
	Gaya Kepemimpinan	,764	,136	,695	5,595	,000
	Motivasi Kerja	,163	,122	,167	1,341	,188

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Variabel dependen dikatakan berpengaruh, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$. Dari tabel di atas, uji t masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
 Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 Ha: Terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Menentukan signifikansi
 Tingkat signifikansi adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$).
- c. Menentukan t_{hitung}
 Nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan (X_1) = 5,595 dan Motivasi Kerja (X_2) = 1,341 diperoleh dari output tabel Coefficient.
- d. Menentukan t_{tabel}
 $t_{tabel} = (a/2; n-k-1)$
 Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik, t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($n-k-1$) dimana “n” adalah jumlah sampel dan “k” adalah jumlah variabel. Jadi derajat kebebasannya adalah $39-2-1 = 36$, maka diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,028$.
 $t_{hitung} (X_1) = 5.595$
 $t_{hitung} (X_2) = 1.341$
- e. Kriteria pengujian
 - 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh.
 Maka nilai yang diperoleh dapat dijelaskan:
 - a) Nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah nilai t_{hitung} sebesar 5,595 > t_{tabel} 2,028 dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

terhadap Kinerja (Y).

- b) Nilai signifikan pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $t_{hitung} 1,341 < t_{tabel} 2,028$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,188 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

4.6. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan metode dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini memberikan gambaran apakah model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan atau tidak. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,105	2	2,552	33,996	,000 ^b
	Residual	2,703	36	,075		
	Total	7,808	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

Tahap uji F sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha: Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Menentukan F_{hitung} dan signifikan

Nilai F_{hitung} sebesar 33,996 dan signifikan 0,000 yang diperoleh dari output tabel Anova.

- c. Menentukan F_{tabel}

Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel statistik yaitu tabel F dengan signifikansi 0,05 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (k;n-k)$ dimana “k” adalah jumlah variabel independen sedangkan “n” adalah jumlah sampel. Jadi $F(2;39-2) = (2;37)$, maka nilai F_{tabel} adalah 3,25.

- d. Kriteria pengujian

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh.

Maka dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) $F_{hitung} 33,996 > F_{tabel} 3,25$ dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

4.7. Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Uji determinasi, atau yang biasa disebut dengan (R^2), adalah suatu ukuran dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen dalam model regresi dalam

menjelaskan variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model lebih baik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (Uji R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,635	,27401
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: data diolah SPSS, 2023.

R Square atau R square menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS Statistics 23 diperoleh nilai $R^2 = 0,654$ dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, reward, beban kerja, kemampuan, dan lain-lain.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yamaha Suracojaya Sidrap. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,595 > 2,028$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan Variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yamaha Suracojaya Sidrap. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan t_{hitung} dimana, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,341 < 2,028$) dan signifikan $> 0,05$ ($0,188 > 0,05$). Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yamaha Suracojaya Sidrap. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,735 > 3,28$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Referensi

- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=d_HHWQRqvNecC&oi=fnd&pg=PA25&dq=Hariandja,+Marihat+Tua+Efendi,+ \(2002\),+%E2%80%9CManajemen+Sumber+Daya+Manusia%E2%80%9D,+Grasindo,+Jakarta.&ots=qiZDjPylSJ&sig=kFyOYQFnbuqLjMViwHbcYA9An0o](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=d_HHWQRqvNecC&oi=fnd&pg=PA25&dq=Hariandja,+Marihat+Tua+Efendi,+ (2002),+%E2%80%9CManajemen+Sumber+Daya+Manusia%E2%80%9D,+Grasindo,+Jakarta.&ots=qiZDjPylSJ&sig=kFyOYQFnbuqLjMViwHbcYA9An0o)
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*
- Kasmir, Dr. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=49332&lokasi=lokal>
- Nawawi, H. (2005). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. https://smartcampus.seskoal.ac.id/elibrary/index.php?p=show_detail&id=23815
- Robbin, S. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama, 64.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.

- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan dalam manajemen*. <http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=28129&lokasi=lokal>
- Fahmi, I. (2013). Analisis Laporan Keuangan Bandung: Alfabeta. *Research Journal of Finance and Accounting*, 7(6), 122–1697.
- Lukman, S. D. S. (2021). Analisis Laporan Keuangan Pada PT Unilever Indonesia Tbk. *Amsir Management Journal*, 2(1), 35–49.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marliani, S. (2016). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1). <http://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/43>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.