

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Haryo Crysti Imanuel¹, Rustan Ali², Firman Alimuddin³, A. Indah Anggerwati⁴

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

Corresponding Email: indahanggerwati2712@gmail.com⁴

ABSTRAK

The purpose of this study is: (1) To determine the partial influence of leadership style and work motivation variables on employee performance at PT Pos Indonesian Parepare Branch. (2) To determine the simultaneous influence of leadership style and work motivation variables on employee performance at PT Pos Indonesian Parepare Branch. In this study, the analysis used was validity test, reliability test, multiple linear regression, partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination (R^2) to determine the hypotheses in this study. The sample used in this study was 30 employees at PT Pos Indonesian Parepare Branch. The leadership style variable (X_1) does not have a partial effect on employee performance (Y) at PT Pos Indonesian Parepare Branch. This is evidenced by the significant value of $0,054 > 0,05$ and $(2,015 < 2,051)$. The work motivation variable (X_2) has a partial effect on employee performance (Y) with a significant value of $0,001 < 0,05$ and $(3,946 > 2,051)$. Based on the test results on leadership Style and Work Motivation, it was found that $36,249 > 3,350$ and the level of $0,000 < 0,05$, it was concluded that the independent variables have a simultaneous effect. The correlation coefficient value is 0,854 and the coefficient of determination (R^2) = 0,729 (72,9). This means that the leadership style and work motivation variables explain changes in employee performance by 72,9 while there are other variables that influence employee performance by 27,1%.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun sebuah perusahaan (Anggerwati & Syamsuriana, 2023). SDM juga mempunyai peranan penting sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya, SDM dapat berupa manusia yang dikerjakan di sebuah organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencanaan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Secara umum pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Apabila pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan, maka kinerja pegawai tersebut dapat dinilai baik. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang efektif dan efisien, instansi harus memiliki seorang pemimpin untuk mencapai tujuan suatu instansi. Pemimpin yang memberikan contoh dan dorongan kepada pegawai-pegawai lainnya untuk bersama-sama menjalankan tugas instansi (Nugroho & Permatasari, 2022)

Pegawai sebagai ujung tombak dari instansi tentu membutuhkan rangsangan agar kinerja semakin baik, hal ini tentu akan berdampak sangat bagus kepada instansi. Oleh karena itu, Pemimpin instansi diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menciptakan kinerja yang memuaskan bagi instansi. (Suswati, 2022) motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

II. Tinjauan Teori

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting dalam menjalankan kinerjanya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya harus benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tujuan organisasi maupun individu (Nurnaningsih & Putra, 2022)

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian ini berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama (Hartati & Putra, 2022). Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (I. Tarigan, 2021)

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (B. Tarigan & Priyanto, 2021)

Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Hartati & Beddu, 2020)

III. Metode

Metode analisis ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2)

IV. Hasil dan Analisis

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, yaitu seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Parepare. Data diperoleh dari jawaban responden dan diolah untuk mengevaluasi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik responden mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, penghasilan, dan pendidikan terakhir. Analisis presentase dari kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan digunakan untuk mendapatkan gambaran karakteristik karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Parepare.

4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 29 Tahun	19	63.3	63.3	63.3
30 - 39 Tahun	7	23.3	23.3	86.7
40 - 49 Tahun	2	6.7	6.7	93.3
> 50 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Pada data diatas, responden berusia 20-29 tahun sebanyak 19 responden atau 63.3%, yang berusia 30-39 tahun sebanyak 7 responden atau 23.3, yang berusia 40-49 tahun sebanyak 2 responden atau 6.7%, yang berusia >50 Tahun sebanyak 2 responden atau 6.7 %.

4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	15	50.0	50.0	50.0
Wanita	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Dari Pt Pos Indonesia Cabang Parepare

Pada Data Diatas Yang Berjenis Kelamin Pria Sebanyak 15 Atau Sekitar 50.0% Dan Berjenis Kelamin Wanita Sebanyak 15 Atau 50.0%.

4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU/SMK/S MA	10	33.3	33.3	33.3
Diploma III (D3)	2	6.7	6.7	40.0
Strata 1 (S1)	14	46.7	46.7	86.7
Strata II (S2)	3	10.0	10.0	96.7
Strata III (S3)	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Pada data diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare yang SMU/SMK/MA sebanyak 10 atau 33.3%, Diploma III (D3) sebanyak 2 atau 6.7%, Strata I (S1) sebanyak 14 atau 46.7%, Strata II (S2) sebanyak 3 atau 10.0, Strata III (S3) sebanyak 1 atau 3.3.

4.4. Uji Validitas

Tabel 4. Analisis Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan			
	X1.1	0,829	0,361	Valid
	X1.2	0,910	0,361	Valid
	X1.3	0,907	0,361	Valid
	X1.4	0,863	0,361	Valid
	X1.5	0,874	0,361	Valid
2	Motivasi Kerja			
	X2.1	0,827	0,361	Valid
	X2.2	0,698	0,361	Valid
	X2.3	0,744	0,361	Valid
	X2.4	0,784	0,361	Valid
	X2.5	0,840	0,361	Valid
	X2.6	0,882	0,361	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	Y1.1	0,818	0,361	Valid
	Y1.2	0,906	0,361	Valid
	Y1.3	0,876	0,361	Valid
	Y1.4	0,886	0,361	Valid

Sumber : Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

4.5. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Indikator	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,931	6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,902	7	
Kinerja Karyawan	0,890	4	

Sumber : Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0,931 >$ dari nilai $r_{tabel}(0,361)$, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi Kerja $0,902 >$ dari nilai $r_{tabel}(0,361)$, dan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja karyawan $(0,890) > r_{tabel}(0,361)$.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.418	.410		1.020	.317
	RATA_X1	.272	.135	.306	2.015	.054
	RATA_X2	.640	.162	.599	3.946	.001

Sumber : Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Kinerja mempunyai nilai konstanta sebesar 0,418, dapat diartikan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2), maka besaran nilai variabel kinerja karyawan adalah adalah 0,418

- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,272, yang membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan kinerja sebesar 0,272, dimana indikator variabel lainnya dalam kondisi tetap.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) adalah 0,640, yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja bila ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,640, dimanma variabel lainnya dalam kondisi tetap.

4.7. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.418	.410		1.020	.317
	RATA_X1	.272	.135	.306	2.015	.054
	RATA_X2	.640	.162	.599	3.946	.001

Sumber : Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Uji Parsial ini menggunakan Uji t sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikansi $< 0,05$
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat dengan signifikansi $> 0,05$

Sedangkan untuk mendapatkan nilai t_{tabel} adalah menggunakan rumus:

$$t_{tabel} : (a/2; n - k)$$

Keterangan: **a** = Probability uji dua arah (0,05(5%))

n = Jumlah sampel pembentuk Regresi (30 orang)

k = Jumlah Variabel (bebas+ terikat) = 3 Variabel

Jadi, $t_{tabel} = (0,025; 30 - 3)$

$= (0,025 ; 27)$

$= 2,051$

Untuk penelitian ini nilai t_{tabel} adalah 2,051. Jadi berdasarkan informasi uji parsial atau uji t di atas, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai koefisien gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,015 < nilai t_{tabel} 2,051 dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,054 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Parepare.
- b. Berdasarkan nilai koefisien Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,946 > nilai t_{tabel} 2,051 dengan nilai signifikansi (Sig) yaitu 0,001 < 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Parepare.

b. Uji f (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.297	2	8.149	36.249	.000 ^b
	Residual	6.069	27	.225		
	Total	22.367	29			

Sumber : Data dari PT Pos Indonesia Cabang Parepare

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan besaran yang telah diperoleh dari uji F:

- Jika nilai sig < 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- Jika nilai sig > 0,05 atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Nilai F yang dihasilkan sebesar 36.249 dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ ditunjukkan pada Tabel 11. Setelah memperoleh F_{hitung} , ini dapat dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan rumus sebagai berikut:

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} adalah:

$$Df (N1) = k - 1$$

$$Df (N2) = n - k$$

Keterangan : df = degree freedom

n = Jumlah Responden (30)

k = Jumlah Variabel (3)

a = signifikansi 5% (0,05)

$$\text{maka : } F_{tabel} = Df (N1) = 3 - 1 = 2$$

$$Df (N2) = 30 - 3$$

$$= 27 (3,35)$$

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, F_{hitung} sebesar 36.249 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,35 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36.249 > 3,35$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara bersamaan (simultan) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.709	.47413

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.20 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,729 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare sebesar 0,729 atau 72,95%.

V. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare, dimana hasil yang diperoleh gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,015 < dari t_{tabel} 2,051 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,054 > 0,05). Sedangkan motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,946 > dari t_{tabel} 2,051 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,001 < 0,05).
2. Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare, hal ini dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 36,249 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,35.

Sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $36,249 > 3,35$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka kesimpulan dapat diterima. Sehingga variabel Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Parepare dengan demikian hipotesis terbukti.

Referensi

- Anggerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24–34.
- Hartati, & Beddu, M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas*. 4, 132–141.
- Hartati, & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 512–524. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.446>
- Nugroho, M. N., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak Rsau Dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Nasabah Ksp Artha Putra Mandiri, Bekasi*, 2(3), 176–187.
- Nurnaningsih, N., & Putra, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian Agama. *Amsir Management Journal*, 3(1), 49–51. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.189>
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=nIWeEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=motivasi+kerja&ots=TtNJMwvNrn&sig=yeApozv0vX60mQauMIhk_UYJPqI
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. 20(April), 1–10.
- Tarigan, I. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama*. 7(2).