

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TASMA PUJA KBC INHU

Lara Sartika^{1*}, Alum Kusumah², Hammam Zaki³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 170304086@student.umri.ac.id

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif yang dimana pengumpulan data dalam penelitian ini ialah data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Tasma Puja KBC INHU dengan jumlah responden sebanyak 162. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan aplikasi program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan terstruktur dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ambarwati, 2018). Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, sumber daya manusia didalam suatu perusahaan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi meskipun peralatan yang dimiliki canggih dan modern (Samsuni, 2017).

Menurut Dalimunthe (2018) menjelaskan bahwa kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lambat untuk diselesaikan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada dalam organisasi, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset penting yang harus Hanafi *et al.*,(2018).

Dengan melihat hasil pencapaian kinerja karyawan, kita dapat mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Tasma Puja-KBC (INHU) yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis kelapa sawit untuk mengolah kelapa sawit menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 162 orang dengan target kerja produksi selama 3 tahun terakhir mencapai 17.382.360 – 24.711.220 TBS. Dari data hasil penilaian yang ada,

kita dapat melihat sejauh mana tingkat kinerja karyawan PT Tasma Puja-KBC (INHU). Adapun dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Tasma Puja-KBC (INHU) Periode 2018 - 2020

Bulan	Target	2018		Target	2019		Target	2020	
		Realisas i	%		Realisas i	%		Realisas i	%
	Tbs (000)	Kg (000)		Tbs (000)	Kg (000)		Tbs (000)	Kg (000)	
Jan	2,314	953	41.18	1,867	770	41.22	1,336	1,093	81.82
Feb	1,915	941	49.14	1,887	651	34.50	1,353	953	70.39
Mar	1,933	1,033	53.47	1,848	984	53.24	1,327	752	56.69
April	1,807	903	49.95	1,803	1,033	57.29	1,292	782	60.52
Mei	1,698	1,004	59.13	1,765	1,135	64.31	1,266	753	59.44
Juni	1,669	902	54.08	1,823	836	45.89	1,310	897	68.50
Rotasi-I	11,336	5,736	50.60	10,993	5,409	49.21	7,885	5,230	66.33
Juli	2,140	1,333	62.30	2,033	1,263	62.13	1,457	750	51.45
Agus	2,158	1,082	50.14	2,154	1,145	53.13	1,544	1,078	69.82
Sept	2,182	1,269	58.16	2,314	1,139	49.24	1,657	1,346	81.26
Okt	2,400	887	36.95	2,345	1,399	59.63	1,673	1,308	78.16
Nov	2,370	651	27.46	2,320	1,038	44.74	1,656	1,172	70.73
Des	2,127	694	32.62	2,110	823	39.03	1,509	1,360	90.13
Rotasi-II	13,376	5,915	44.22	13,276	6,807	51.27	9,497	7,014	73.86
TOTAL	24,711	11,651	47.15	24,269	12,216	50.34	17,382	12,244	70.44

Sumber: PT. Tasma Puja-KBC (2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Tasma Puja-KBC (INHU) dari tahun 2018 - 2020 belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini menandakan bahwa ada masalah didalam perusahaan yang mengakibatkan rendahnya hasil kinerja karyawan.

Adapun tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja-KBC (INHU), untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja-KBC (INHU), dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja-KBC (INHU).

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan.

Menurut Wiryang *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Busro (2018) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Kawiana (2020) kinerja karyawan adalah serangkaian capaian hasil kerja

seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan.

Lingkungan bisnis yang cepat berubah dan persaingan global yang semakin ketat membutuhkan pemimpin yang kreatif, inovatif serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menjawab tantangan tersebut (Safuan, 2017). Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Hanafi *et al.*, 2018). Pendapat yang selaras dijelaskan oleh Busro (2018) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Rivai (2018) gaya kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tambunan, 2019).

Pengertian Motivasi Kerja.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar Hanafi *et al.*,(2018). Motivasi merupakan elemen dasar yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Motivasi kerja juga merupakan suatu keadaan yang terbentuk dari lingkungan kerja seseorang, yang selanjutnya dapat membentuk semangat kerja seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan (Lie & Siagian, 2018). Menurut Busro (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2013) bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk peneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan terhitung mulai Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022.

Tempat pelaksanaan penelitian yang berjudul gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini di PT. Tasma Puja-KBC (INHU) yang berlokasi di Desa Kepayang Sari, Kecamatan Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Dimana perusahaan ini bergerak dibidang agribisnis kelapa sawit untuk mengolah kelapa sawit menjadi CPO (*Crude Palm Oil*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tasma Puja-KBC (INHU) sebanyak 240 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan juga jumlahnya pun lebih sedikit daripada jumlah populasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan rumus slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana:

- n = jumlah sampel yang dicari
N = jumlah populasi
 e^2 = margin error yang ditoleransi
1 = konstanta

Margin error yang ditoleransi dalam penelitian ini adalah 5%

$$\text{Sampel} = 240 / (1 + 240 \times 5\%^2)$$

$$\text{Sampel} = 240 / (1 + 240 \times 0,0025)$$

$$\text{Sampel} = 240 / (1 + 0,6)$$

$$\text{Sampel} = 240 / 1,6$$

$$\text{Sampel} = 150$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 orang responden. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan angket/kuesioner yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini, peneliti akan mengelola data dengan cara memberikan penilaian terhadap instrumen atau angket yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial atau variabel penelitian (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	150	34	60	48,40	5,809
Motivasi	150	37	66	55,25	6,333
Kinerja Karyawan	150	29	50	40,83	4,119
Valid N (listwise)	150				

Sumber : Data Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji analisis statistik deskriptif diatas, dapat dideskripsikan bahwa jumlah sampel (N) ada 150 responden. Berikut penjabaran untuk masing-masing variabel:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 34 nilai maksimum (*max*) 60 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 48,40 dengan standar deviasi 5,809. Nilai rata-rata dan standar deviasi pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

2. Motivasi (X2)

Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui variabel motivasi memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 37 nilai maksimum (*max*) 66 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 55,25 dengan standar deviasi 6,333. Nilai rata-rata dan standar deviasi pada variabel motivasi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

3. Kinerja Karyawan (X1)

Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 29 nilai maksimum (*max*) 50 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,83 dengan standar deviasi 4,119. Nilai rata-rata dan standar deviasi pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,409	0,1603	Valid
X1.2	0,593	0,1603	Valid
X1.3	0,670	0,1603	Valid
X1.4	0,730	0,1603	Valid
X1.5	0,820	0,1603	Valid
X1.6	0,784	0,1603	Valid
X1.7	0,710	0,1603	Valid
X1.8	0,820	0,1603	Valid
X1.9	0,784	0,1603	Valid
X1.10	0,535	0,1603	Valid
X1.11	0,669	0,1603	Valid
X1.12	0,661	0,1603	Valid
X2.1	0,602	0,1603	Valid
X2.2	0,459	0,1603	Valid
X2.3	0,678	0,1603	Valid
X2.4	0,734	0,1603	Valid
X2.5	0,572	0,1603	Valid
X2.6	0,546	0,1603	Valid
X2.7	0,566	0,1603	Valid
X2.8	0,510	0,1603	Valid
X2.9	0,415	0,1603	Valid
X2.10	0,721	0,1603	Valid
X2.11	0,731	0,1603	Valid
X2.12	0,736	0,1603	Valid
X2.13	0,707	0,1603	Valid
X2.14	0,625	0,1603	Valid
Y.1	0,663	0,1603	Valid
Y.2	0,736	0,1603	Valid
Y.3	0,627	0,1603	Valid
Y.4	0,588	0,1603	Valid
Y.5	0,676	0,1603	Valid
Y.6	0,635	0,1603	Valid
Y.7	0,587	0,1603	Valid
Y.8	0,592	0,1603	Valid
Y.9	0,539	0,1603	Valid
Y.10	0,719	0,1603	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian (2023)

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Dari tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = $n-2 = 150-2 = 148$ dengan *alpha* 0,05 didapat r tabel 0,1603 atau r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilainya positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara statistik.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Dari tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = $n-2 = 150-2 = 148$ dengan *alpha* 0,05 didapat r tabel 0,1603 atau r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilainya positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara statistik.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai *r* tabel yaitu *degree of freedom* (df) = $n-2 = 150-2 = 148$ dengan *alpha* 0,05 didapat *r* tabel 0,1603 atau *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel dan nilainya positif. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara statistik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,897	0,60	Reliabel
Motivasi	0,867	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,836	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 4. diatas hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,897 > 0,60$, variabel Motivasi sebesar $0,867 > 0,60$ dan variabel kinerja karyawan sebesar $0,836 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini telah reliable.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.Deviation	2.65249995
Most Extreme Differences	Absolute	0,058
	Positive	0,050
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 5. diatas, menunjukkan bahwa nilai *Assymp Sig kolmogorov-smirnov* (K-S) $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,773	1,293
Motivasi	0,773	1,293

Sumber: Data Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji multikolinieritas diatas hasil perhitungan nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	0,928	1,183		
				0,784	0,434

Gaya Kepemimpinan	0,022	0,023	0,089	0,957	0,340
Motivasi	0,004	0,021	0,017	0,184	0,854

Sumber : Olahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 7. diatas hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel pengalaman gaya kepemimpinan $0,340 > 0,05$ dan variabel motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,854 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,881	2,184		4,524	0,000
	Gaya kepemimpinan	0,211	0,043	0,297	4,918	0,000
	Motivasi	0,376	0,039	0,578	9,561	0,000

Sumber: Data Olahan Penelitian (2023)

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian parsial (uji t) di peroleh nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $4,918 > 1,976$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan yang bekerja di PT. Tasma Puja KBC INHU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Selaras penellitian Fikri (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang.

Gaya Kepemimpinan di PT Pegadaian (Persero) sangat mempengaruhi kinerja seorang dalam bekerja serta menyelesaikan pekerjaan dapat dibilang jika seorang pemimpin memiliki sifat dan memimpin dengan cara yang disenangi karyawan maka karyawan akan tergerak untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap keputusan menjadi karyawan. Hasil pengujian menerima hipotesis parsial. Secara teoritis, hal ini sesuai bahwa pemimpin yang terdapat pada perusahaan harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian parsial (uji t) di peroleh nilai signifikan variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $9,561 > 1,976$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan yang bekerja di PT. Tasma Puja KBC INHU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H2) diterima.

Karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Seperti ada keadilan dalam distribusi gaji dan penghargaan dari institusi untuk mencapai kinerja yang baik. Adanya kepastian dalam keamanan ketika karyawan bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai positif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih aktif, praktis, inovatif dan kreatif. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi maka dapat diupayakan dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan karyawan mulai dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat. Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri

maupun adanya motivasi dari luar diri karyawan. Jika motivasi dalam diri seorang dalam bekerja tinggi, maka kondisi itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena kinerjanya akan tinggi. Namun manajemen, terutama pimpinan juga harus juga mampu memberikan motivasi kepada karyawannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1479,166	2	739,583	103,707	0,000 ^b
Residual	1048,328	147	7,131		
Total	2527,493	149			

Sumber: Data Olahan Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 9. diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja KBC INHU. Hal ini dibuktikan melalui uji f dengan memperoleh nilai f hitung sebesar 103,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sedangkan f tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,91. Hal ini berarti F hitung $>$ f tabel ($103,707 > 3,91$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan yang bekerja di PT. Tasma Puja KBC INHU. Karyawan yang bekerja di PT. Tasma Puja KBC INHU memiliki kinerja yang bagus karena karyawan memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tasma Puja KBC INHU. Semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tasma Puja KBC INHU. Yang berarti karyawan yang memiliki motivasi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan yang terakhir gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Tasma Puja KBC INHU. Apabila gaya kepemimpinan dan motivasi berjalan secara efektif dan efisien maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyadari bahwa masih banyak keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan beberapa saran yang akan diberikan kepada peneliti lainnya untuk meneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dan tidak hanya pada PT. Tasma Puja KBC INHU. Sehingga hasil penelitian dapat memberikan hasil dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi, untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel lain yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, kepribadian dan kecerdasan emosional, dan yang terakhir penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkombinasikan metode penelitian yaitu dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Sehingga dapat mengurangi kemungkinan responden untuk menjawab secara tidak objektif serta meningkatkan pemahaman responden mengenai item-item pertanyaan yang diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almy, C., Hanafi, & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku Dan Teori Organisasi* (Amirullah (ed.)). Media Nusa Creative.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5.
- Fikri, K. (2018). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 46–56.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Unhi Press.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, 17(1).
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Tambunan, S. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'flahertys Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *EMBA*, 7.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy*

- Economics and Policy, 13(4), pp. 139–149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekuilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekuilibrium.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of Iot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.