



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh

Radhiana^{*1}, Juwita², Putri Mauliza³, Yanis Alfarabi⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

radhiana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji bersama-sama dan uji parsial dimaksud untuk mengetahui secara bersama-sama dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. Sampel penelitian ini sebanyak 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan serta melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Seperti pada penelitian Adri Agustiningrum (2012) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah yang hasilnya mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan (Mauliza, 2020; Badaruddin dan Hidayat, 2020). Seperti pada penelitian Lisanti (2012) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang hasilnya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal (Mariati dan Sarboini, 2019).

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerjaan motivasi kerja yang baik (Sarboini dan Mariati, 2020; Mariati dan Sarboini, 2019). Akibat yang mungkin timbul





dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan (Saiful, 2020; Radhiana, *et al.*, 2022). Di perusahaan PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh, pemimpin memiliki peran yang sangat berpengaruh besar terhadap keputusan yang di ambil oleh seluruh karyawan dalam menjalankan tugas di perusahaan.

Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Radhiana, 2020). Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Yusuf, *et al.*, 2021; Sopiah, 2008). Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal (Mauliza dan Hanum, 2022). Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya (Sarboini, *et al.*, 2022).

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian descriptive kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh yaitu sebanyak 38 orang karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2014:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Mengingat jumlah pegawai relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan “teknik sampling sensus”, dimana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 karyawan. Objek penelitian berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, majalah, jurnal, dan data diperusahaan maupun internet untuk mendukung penelitian ini. Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel motivasi (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Standar	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
---------------	---	---------	--------------	-------------	------





		Error			
Konstanta	1,112	0,550	2,020	2,030	0,051
Gaya kepemimpinan	0,749	0,068	11,735	2,030	0,000
Motivasi	0,209	0,097	2,154	2,030	0,043

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,112 + 0,749X_1 + 0,209X_2 + e$$

Pengujian simultan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of	Df	Mean	Fhitung		Sig.
1 Regression	22.831	2	11.415	98.332	3,267	,000 ^b
Residual	4.063	35	.116			
Total	26.894	37				

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.840	.34072

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

Nilai F_{hitung} sebesar 98,332 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,267. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (98,332) lebih besar dari F_{table} (3,267). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh.



Uji Secara Parsial

Nilai t_{hitung} (11,735) lebih besar dari t_{tabel} (2,030), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh.

Nilai t_{hitung} (2,154) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. Nilai konstanta adalah 1,112 artinya bila mana gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh, adalah sebesar 1,112 pada satu satuan.

Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (11,735) lebih besar dari t_{tabel} (2,030), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,749. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh sebesar 74,9% dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dianggap konstan.

Motivasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (2,154) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,209. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh sebesar 20,9% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 79,4%.

Nilai koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,921 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 92,1%. Artinya faktor gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai hubungan positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,84 artinya bahwa sebesar 84 % perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 16% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh dengan nilai sebesar 92,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh dengan nilai sebesar 74,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh dengan nilai sebesar 20,9%. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyarankan agar pimpinan PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh dapat bersikap adil pada semua karyawan baik dalam memberikan kompensasi maupun pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, R.Habsoro. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Baihaqi, M. Fauzan. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada PT. Yudhistira Ghazali Indonesia Area Yogyakarta).
- Fahmi. (2009). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. SPBU Pandanaran Semarang.
- Mariati, M., & Sarboini, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 16-23.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>.
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Reza, R. Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa Banjar Negara*.





-
- Saiful, A. M. R. I. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1-10.
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiono. (2007). *Metode Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suranta, Sri. (2002). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- Tjiptono. (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>

