

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Graha Inti Jaya

Ridha Septina Arini¹, Junaidi², Periyadi³, Lamsah⁴, Abdurrahman⁵

¹²³⁴Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

⁵Fakultas Teknik Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Alamat: Jalan Adhyaksa, No. 2 Kayu Tangi Banjarmasin

*Penulis Korespondensi: ridhaarini@gmail.com

Abstract

Various studies in the Human Resources sector have used quantitative research data with survey methods and used research instruments using questionnaires that apply a Likert scale as a tool to measure the opinions, attitudes, and perceptions of employees, both individuals and groups, regarding ongoing social phenomena. According to previous research (Ananda et al., 2023), leadership style and work motivation have a significant impact on employee performance at PT. Tirta Sukses Pandan. Where this statement is the same as the results of previous research (Gemini, 2021) which showed that leadership style and work motivation also have a significant impact on employee performance at Bank Sulselbar Jeneponto Branch. This study is a development of research (Ananda et al., 2023) using quantitative methods and using a Likert scale as a measuring tool to how much influence leadership style and work motivation have on employee effectiveness at Plasma PT. Graha Inti Jaya. Based on table 4.6, the results of the simultaneous test (F test) show that the calculated F value is 426.340 and its significance reaches 0.000. Meanwhile, the F table corresponds to the distribution table at a 5% error rate of 2.72. This indicates that the calculated F is greater than the F table ($426,340 > 2.72$) and its significance is 0.00, less than 0.05.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Productivity. Employees, Resources

Abstrak

Berbagai penelitian disektor Sumber Daya Manusia telah menggunakan jenis data penelitian kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan instrument penelitian menggunakan kuesioner yang menerapkan skala likert sebagai alat mengukur pendapat, sikap, dan persepsi karyawan baik individu maupun kelompok tentang fenomena sosial yang sedang terjadi. Menurut penelitian terdahulu (Ananda et al., 2023) Gaya kepemimpinan serta dorongan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Tirta Sukses Pandan. Dimana pernyataan tersebut sama dengan hasil penelitian terdahulunya (Gemini, 2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga berdampak signifikan terhadap performa karyawan di Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Ananda et al., 2023) dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan skala likert Sebagai alat ukur seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas karyawan di Plasma PT. Graha Inti Jaya. Berdasarkan tabel 4.6, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa F_{hitung} bernilai 426.340 dan signifikansinya mencapai 0,000. Sementara itu, F_{tabel} sesuai dengan tabel distribusi pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,72. Hal ini mengindikasikan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($426.340 > 2,72$) serta signifikansinya 0,00 kurang dari 0,05.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Produktivitas Kerja. Karyawan, Sumber Daya

LATAR BELAKANG

Gaya kepemimpinan adalah jenis tindakan yang diutamakan oleh pemimpin dalam proses untuk mengarahkan dan memengaruhi karyawan. Setiap pemimpin memiliki cara

kepemimpinan yang spesifik, dan pemimpin dapat menjalankan tugas dengan baik jika mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang dihadapi. Pada dasarnya, hal ini bisa memengaruhi tindakan bawahan untuk menjalankan tugas atau aktivitas dengan seoptimal mungkin. Gaya kepemimpinan merupakan proses di mana individu memengaruhi orang lain atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar bekerja dengan semangat maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat. Kinerja perusahaan akan lebih baik jika terdapat kerjasama dan relasi yang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Usaha untuk menaikkan kinerja karyawan adalah tanggung jawab pimpinan untuk memilih gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan dalam sebuah organisasi.

Menurut Handoko (2009) dalam (Hamzah, 2022) Gaya kepemimpinan diidentifikasi atas dua gaya kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang orientasinya pada tugas memandu dan memantau stafnya dengan cara yang ketat untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan harapan yang telah ditetapkan. Sementara itu, gaya yang berfokus pada karyawan bertujuan untuk memberikan dorongan dan pengawasan kepada para pegawai. Menurut (Nurpratama & Yudianto, 2022) kepemimpinan mencakup pola perilaku dan pendekatan yang berasal dari perpaduan antara nilai-nilai, keahlian, karakter, serta sikap yang biasanya diterapkan oleh seorang pemimpin saat berusaha untuk mempengaruhi kinerja anggota timnya. Beberapa indikator yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan meliputi kharisma, kemampuan menginspirasi, kecerdasan, perhatian, dan rasa tanggung jawab.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Motivasi kerja lebih berkaitan dengan dorongan internal individu untuk mencapai sasaran tertentu. Dengan meningkatnya motivasi kerja, karyawan cenderung menunjukkan semangat yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dengan hasil yang optimal. Menurut Siagian 2020 dalam (Maesaroh et al., 2023) motivasi kerja bagi karyawan adalah kekuatan yang membuat anggota organisasi siap dan mampu memberikan kemampuan, termasuk keterampilan, waktu, dan tenaga, untuk menjalankan tanggung jawab dan kewajiban mereka sebaik mungkin. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan, serta pencapaian. Adapun indikator variabel motivasi kerja yang bisa digunakan dalam

pengukuran pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan keberhasilan.

Motivasi dalam bekerja bisa muncul dari elemen yang berasal dari dalam diri maupun dari luar. Elemen dari dalam bisa menjadi contoh seperti hasrat atau aspirasi individu untuk maju, sementara elemen eksternal mencakup inisiatif dan pengakuan. Jika gaya kepemimpinan lebih berasal dari luar seperti bagaimana pemimpin berinteraksi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, maka motivasi kerja lebih berasal dari dalam diri karyawan seperti semangat untuk berkembang dan maju, walaupun masih bisa terpengaruhi oleh lingkungan kerja dan kebijakan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Motivasi kerja menurut Hasibuan, dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017) adalah suatu dorongan yang membangkitkan hasrat serta energi seseorang untuk beraktivitas. Setiap motivasi tentunya memiliki sasaran tertentu yang ingin diraih. Sedangkan menurut (Djaya, 2021) motivasi berkaitan dengan sebuah proses yang berfungsi untuk membentuk dan mempertahankan perilaku seseorang menuju pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge 2018 dalam penelitian (Yuliantini & Santoso, 2020), menyatakan bahwa motivasi berasal dari individu yang bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi sambil tetap mempertimbangkan kebutuhan pribadi dalam pekerjaan tersebut dengan penuh kesadaran dan antusiasme untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kedua elemen ini memiliki peran yang sangat krusial, sebab jika gaya kepemimpinan efektif, maka motivasi dalam bekerja akan meningkat. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi turut mendukung karyawan untuk memberikan performa terbaik yang mereka miliki. Oleh karena itu keduanya perlu saling mendukung untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja adalah tingkah laku yang terjadi dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pembuatan produk atau penyediaan layanan. Kinerja biasanya dipahami sebagai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, di mana istilah tugas berasal dari konsep mengenai aktivitas yang diperlukan oleh para karyawan. Menurut Siagian 2006 dalam (Kurniawan DP, 2018) adalah prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan, dan lain-lain. Sedangkan menurut Robbins dan Judge 2015 dalam (Masturi et al., 2021) motivasi berasal dari setiap Individu yang mau menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, dengan juga memperhatikan kebutuhan pribadi mereka,

menjalankan suatu pekerjaan dengan kesadaran dan motivasi untuk mencapai sasaran tertentu.

Kinerja merujuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Rivai dalam (Batubara, 2020) mengungkapkan bahwa Kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana individu mencapai keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu saat melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Dari penjelasan tersebut, indikator yang mencerminkan kinerja karyawan meliputi mutu, jumlah, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai struktur sistematis dalam suatu organisasi untuk menjamin penggunaan kapasitas manusia secara efektif dan efisien demi mencapai sasaran organisasional. Setiap aktifitas MSDM memerlukan pemikiran serta pemahaman mengenai apa yang akan tercapai dengan baik maupun yang tidak baik. pada sebuah lingkungan yang mempunyai tantangan angkayan kerja yang terus berganti, hukum berganti, serta kebutuhan dari pemberi kerja juga berganti, maka MSDM juga harus selalu berganti dan berkembang.

Menurut (Hasibuan et al., 2024) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang menyusun hubungan dan peranan tenaga kerja. Agar perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat mencapai tujuan dengan tepat dan cepat, manajemen sumber daya manusia merupakan metode yang bersifat strategis dalam hal keterampilan, motivasi, serta pengembangan. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk dengan baik mengatur proporsi serta tugas dari sumber daya yang dimiliki orang-orang (tenaga kerja) dan memanfaatkan mereka secara sebaik-baiknya guna mengintegrasikan (sasaran) perusahaan, pegawai, dan masyarakat dalam jumlah yang optimal (Halsa et al., 2022). Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi elemen dasar dalam kegiatan yang akan mendukung kebutuhan individu baik dalam konteks organisasi maupun pribadi.

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara pemimpin berhubungan dengan anggota timnya. Dalam studi ini, penulis mengacu pada "*Great Man Theory dan Big Bang Theory*". Dimana teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau kemampuan yang sudah ada sejak seseorang dilahirkan oleh orang tuanya. Bennis dan Nannus dalam (Mu, 2019), berpendapat bahwa pemimpin ada karena kelahiran, bukan karena proses penciptaan. Teori

ini memandang bahwa kekuasaan terletak pada beberapa individu tertentu, yang melalui warisan, memiliki kemampuan untuk memimpin atau secara kebetulan memiliki talenta untuk menjabat sebagai pemimpin. Teori Big-Bang mengintegrasikan antara situasi dan pengikut anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Situasi yang dibicarakan adalah momen-momen penting atau insiden-insiden besar, seperti revolusi, kerusuhan, pemberontakan, reformasi, dan lain-lain. Menurut Robbins dan Coulter 2015 dalam (Kurniawan DP, 2018), disimpulkan bahwa terdapat tiga jenis kepemimpinan; kepemimpinan autokratis (otoriter), kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan Laissez-Faire (kendali bebas “tanpa intervensi”/transformasional).

Motivasi adalah suatu dorongan untuk menimbulkan semangat dan kerja keras dalam melakukan kegiatan pekerjaan. Motivasi merupakan proses memberikan panduan, sumber daya, dan penghargaan untuk mendorong individu agar merasa terinspirasi dan bersemangat dalam bekerja tanpa harus bergantung pada imbalan (Ponco et al., 2021). Dalam penelitian ini penulis menggunakan “*Teori Hieraki*” Kebutuhan Maslow Maslow (Mu, 2019) kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun dalam suatu hirarki, yang berarti saat satu tingkat kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul untuk memotivasi individu tersebut. Maslow mengidentifikasi lima tingkatan dalam hirarki kebutuhan, karena ia tidak bermaksud bahwa hirarki kebutuhannya hanya dapat diterapkan pada konteks motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang agar dapat melaksanakan kegiatan dan menyalurkan kemampuan supaya bisa mencapai tujuan bagi instansi maupun perusahaan. Jika seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin tetapi jika pegawai tidak mempunyai semangat untuk bekerja akan mengalami penurunan dalam hasil pekerjaan (Hantono & Lubis, 2024). Motivasi adalah suatu dorongan untuk bergerak baik di dalam maupun di luar diri seseorang serta memotivasi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin besar keinginannya untuk bekerja lebih keras guna meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi yaitu suatu tahap yang menjelaskan intensitas, arah dan kegigihan seseorang agar tercapainya tujuan. Semakin tinggi tingkat dorongan atau motivasi maka semakin bahagia karyawan di tempat kerjanya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan kemampuan seorang karyawan dalam bekerja. Seorang individu yang bermotivasi tinggi dan melakukan upaya signifikan untuk mendukung tujuan produksi unit kerja dan organisasi kerjanya. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan kontribusi minimal terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan topik penting dalam studi

individualisme (Hasibuan et al., 2024).

(Asniwati & Firman, 2023) Mengemukakan bahwa performa karyawan adalah jumlah usaha yang diinvestasikan oleh individu dalam mengarahkan energinya pada suatu pekerjaan tertentu. Performa didefinisikan sebagai capaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang mampu diraih oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua elemen, yakni elemen pekerjaan serta elemen internal karyawan. Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Job performance yang mengindikasikan bahwa: “Job performance adalah nilai dari rangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap pencapaian sasaran organisasi. Kinerja pekerjaan merupakan capaian yang diperoleh seseorang saat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mencakup kualitas serta jumlah output dan ketepatan dalam bekerja, di mana individu yang berprestasi dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Teori ini menekankan pentingnya esensi dari performa sebagai kumpulan perilaku karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Adolph, 2016). Faktor-faktor yang mendiami diri karyawan meliputi keterampilan tertentu, tingkat kecerdasan (IQ), usia, karakter, jenis kelamin, pengalaman kerja, pola pikir, emosi, cara berpikir, sikap kerja dan pandangan. Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai yang diberikan kepadanya (Wahdatun Aulia et al., 2024).

Menurut Fahmi 2016:142 dalam (Hasibuan et al., 2024) terdapat sepuluh elemen yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yang meliputi:

- 1) Kualitas hasil kerja.
- 2) Kejujuran saat bekerja.
- 3) Inisiatif yang muncul untuk mencapai target efektivitas kelompok.
- 4) Tingkat kehadiran.
- 5) Sikap yang diperlihatkan dalam aktivitas harian.
- 6) Kerjasama di antara anggota tim.
- 7) Hambatan dalam menyelesaikan tugas tertentu.
- 8) Pengetahuan terkait pekerjaan yang sedang dilakukan.
- 9) Tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan.
- 10) Pemanfaatan waktu luang.

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel yang diaplikasikan dalam studi ini adalah non probability sampling, yang merupakan metode pemilihan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang setara bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk terpilih menjadi bagian dari sampel. Penelitian ini menggunakan *incidental sampling*, menurut Sugiyono 2017 dalam (Parashakti & Setiawan, 2019) *incidental sampling* adalah metode pemilihan sampel yang bergantung pada kebetulan, di mana individu yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dianggap sebagai sampel jika dianggap relevan sebagai sumber informasi. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data penelitian melalui proses pengukuran. Dalam penelitian ini, instrumen yang dipakai berbentuk angket tertutup, yaitu angket yang sudah dilengkapi dengan jawaban sehingga responden hanya perlu memilih. Ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Angket, atau kuesioner, adalah metode dalam mengumpulkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi. Sugiyono 2017 dalam (Hamzah, 2022). menjelaskan bahwa angket ini digunakan untuk memperoleh data mengenai tingkat kinerja karyawan pada Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas. Penelitian ini mengaplikasikan skala likert yang dimanfaatkan untuk menilai sikap, pandangan, serta persepsi individu atau kelompok terhadap berbagai fenomena sosial, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono 2017 dalam (Maesaroh et al., 2023).

Analisis kuantitatif dalam kajian ini memanfaatkan tipe statistik inferensial. Berbeda dengan statistik deskriptif yang hanya bertujuan untuk menyajikan data, *statistik inferensial* melakukan penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan. Umumnya, pendekatan ini melibatkan pengambilan sampel dari suatu populasi yang besar, dan dari analisis terhadap sampel tersebut, hasilnya digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Oleh karena itu, istilah statistik induktif sering digunakan untuk merujuk pada statistik inferensial ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dibawah, dihasilkan persamaan secara matematis model fungsi regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut:

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi sebesar apa hubungan antara variabel Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas, dan memprediksi nilai kinerja karyawan apabila gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja terjadi kenaikan atau penurunan performa. Berikut hasil uji analisis linier berganda seperti tercantum pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.139	4.125	
	Gaya Kepemimpinan	0.361	0.80	0.429
	Motivasi Kerja	0.283	0.086	0.315

Sumber: Data primer, diolah.

Dari tabel 1 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant(a) sebesar 9.139, sedangkan nilai Gaya kepemimpinan sebesar 0,361 dan nilai Motivasi kerja 0,283. Dari perhitungan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,361 dimana kondisi ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan pada Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas mengalami peningkatan sebesar 0,361 begitupun sebaliknya.
2. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,283 dimana kondisi ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan pada Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas mengalami peningkatan sebesar 0,283 begitu juga sebaliknya.

Uji Uji f digunakan untuk mengevaluasi dampak dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan adalah 5% serta derajat kebebasan $(df)=(n-k) (k-1)$, di mana n merupakan total sampel dan k adalah jumlah variabel. Aturan untuk uji f menyatakan bahwa jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka ada pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai F_{tabel} pada tingkat alpha 5% dengan ukuran sampel $n=82$ dan 3 variabel yang dianalisis, menghasilkan F_{tabel} bernilai 2,72, dan hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.128	2	213.064	15.467	.000 ^b
	Residual	1088.262	79	13.775		
	Total	1514.390	81			

Sumber: *Data primer diolah.*

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil dari uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh adalah 426.340 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai Ftabel pada tabel distribusi untuk alpha 5% adalah 2,72. Hal ini menunjukkan bahwa F yang dihitung lebih besar daripada Ftabel ($426.340 > 2,72$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang menggambarkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan dampak signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas.

Uji ini dilaksanakan untuk mengevaluasi dampak dari variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Tingkat kesalahan yang diterapkan adalah 5% dengan derajat kebebasan $(df)=(n-k-1)$. Aturan dari uji t menyatakan bahwa jika thitung lebih besar dari ttabel, maka variabel independen dianggap memberikan pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Nilai ttabel pada alpha 5% dengan jumlah sampel sebanyak 82 adalah 1,990. Hasil dari uji t tersaji dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji t (Uji Persial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.2.216	.030
	Gaya Kepemimpinan	4.500	.000
	Motivasi Kerja	3.304	.001

Sumber: *Data primer, diolah.*

Dari tabel 3 diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.500 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0.000, dimana nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari pada t_{tabel} 1.990 ($4.500 > 1.990$) dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas. Berdasarkan temuan dan uraian di atas, maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan di Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas diterima.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebanyak 3.304 dengan angka signifikansi sebesar 0.01, di mana angka t_{hitung} ini melebihi t_{tabel} yang sebesar 1.990 ($3.304 > 1.990$) dan tingkat signifikansinya jauh di bawah 0,05 ($0,01 < 0,05$). Mengacu pada temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas. Dari hasil dan penjelasan diatas, maka hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas diterima.

Uji koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk menilai seberapa efektif variabel independen dapat menguraikan variabel dependen. Angka R terletak di antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi angka R^2 , semakin banyak informasi yang dapat disediakan oleh variabel independen (X). R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen sangat minim. Ketika R^2 mendekati satu atau melebihi angka tersebut, itu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menyuplai informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen dengan model yang lebih tepat. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil dan penjelasan dari pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.263		3.712

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer, diolah.

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,263 dimana kondisi ini menggambarkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y

sebesar 26,3% sedangkan sisanya 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel 3 yang memperlihatkan hasil pengujian t, nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara langsung tercatat sebesar 4.500 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini mengindikasikan bahwa H1 diterima, karena t_{hitung} yaitu 4.500 lebih besar daripada t_{tabel} 1.990, sementara nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara parsial. Adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik cara pemimpin dalam mengelola bawahannya, maka kinerja karyawan di Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas akan meningkat. Berdasarkan tabel 3 yang memperlihatkan hasil pengujian t, nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X2) berhubungan langsung dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3.304, sementara nilai signifikansi tercatat pada 0,001. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima karena t_{hitung} yang mencapai 3.304 lebih besar dari t_{tabel} 1.990, dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang berarti dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan tabel 2 hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa F_{hitung} bernilai 426.340 dan signifikansinya mencapai 0,000. Sementara itu, F_{tabel} sesuai dengan tabel distribusi pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,72. Hal ini mengindikasikan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($426.340 > 2,72$) serta signifikansinya 0,00 kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki dampak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Keadaan ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas. Signifikansi pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam studi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ananda et al., 2023), dan (Gemini, 2021), dimana penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas, yang artinya lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh

langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas. kondisi ini didukung dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 4.500 > t_{tabel} 1.990$ dan angka signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas.

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas, yang artinya lingkungan kerja secara persial memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas. kondisi ini didukung dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 3.304 > t_{tabel} 1.990$ dan angka signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas.
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas, yang artinya lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas. kondisi ini didukung dengan hasil uji t dimana nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $t_{hitung} 4.500$ ((X1), 3.304 (X2) $> t_{tabel} 1.990$ dan angka signifikansinya sebesar $0,000$ (X1), $0,001$ (X2) $< 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Plasma PT. Graha Inti Jaya di Kapuas.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 5(2), 131. <https://doi.org/10.47201/jamin.v5i2.138>
- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176-183. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2595>
- Azmi, D. N., Pudyaningsih, A. R., Mufidah, E., & Ghifary, M. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri. *Jurnal EMA*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.302>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal*

- Pendidikan Akuntansi*), 3(1), 40-58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hamzah, U. A. (2022). *ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN*. 5, 406–416.
- Hantono, H., & Lubis, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Akademik Di Kampus UPH. *Jesya*, 7(1), 21-35. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1448>
- Maesaroh, S., Anggraini, M., & Waruru, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aps. *Jubisma*, 5(2), 77–87. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.117>
- Malkan, M., Adam, Y., Syafaat, M., & Sofyan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 2(1), 106–121. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v2i1.25.106-121>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*. 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & Amirul Mukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326-337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29-44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>