

The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Central Mega Perdana Pekanbaru Branch

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cabang PT. Central Mega Perdana Pekanbaru

Sehani^{*1}, Ade Fitri²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of the Organizational Change Capability dimension which has the variables Learning Capability, Process Capability and Context Capability on performance at PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau in Pekanbaru city. This type of research is quantitative descriptive research with a sample of 87 respondents who are all employees of PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau in Pekanbaru city who have met the sample criteria. The results of this study indicate that partially Process Capability and Context Capability have a positive and significant effect on the performance of PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Provinsi Riau in Pekanbaru city. The Determination Coefficient (R²) with an adjusted R square value of 0.565 or 56.5% indicates that learning capability, process capability, and context capability have an effect of 56.5% on employee performance, while the remaining 43.5% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi permasalahan gaya kepemimpinan PT Central Mega Perdana Pekanbaru yang sudah memiliki banyak cabang, namun hanya terdapat satu pemimpin di kantor pusat. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak disiplin dan delegasi tugas tidak komunikatif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan dan dorongan intrinsik berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Prosedur kuantitatif termasuk berbagai analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini. Empat puluh orang yang bekerja di PT Central Mega Perdana Pekanbaru dijadikan sampel penelitian. Kuesioner, wawancara, dan observasi langsung digunakan untuk mengumpulkan data. Temuan studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja keduanya mempunyai dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, dan kedua faktor tersebut berinteraksi untuk memberikan pengaruh yang patut diperhatikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi poin yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, lembaga atau pun organisasi. Hal itu disebabkan karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi para karyawannya, sehingga para karyawan mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. (Sofiah Sinaga et al., 2021: 15). Dengan pentingnya menyadari bahwa sumber daya manusia berguna bagi kelangsungan hidup serta kemajuan bisnis perusahaan, maka suatu perusahaan dituntut memberikan perhatian khusus kepada seluruh karyawannya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja perorangan yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas

yang tercapai sesuai tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Hal itulah yang membuat kinerja karyawan menjadi penting bagi organisasi atau perusahaan, bahkan penting bagi pihak karyawan itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat terlaksana dengan efisien dan efektif apabila individunya didukung dengan motivasi dan disiplin kerja (Khaeruman, 2021: 19).

Bagian penting dari kepemimpinan organisasi yang efektif adalah meletakkan dasar bagi pemimpin masa depan dengan membantu mereka menjadi katalis perubahan, ahli strategi, motivator, pengambil keputusan, inovator, dan kolaborator (Muah, 2019: 24). Kepemimpinan menjadi poin yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, lembaga atau pun organisasi. Karena alasan sederhana bahwa kepemimpinan adalah tentang bagaimana seorang atasan bertindak untuk mempengaruhi stafnya agar bekerja sama demi kebaikan bersama perusahaan (Sofiah Sinaga et al., 2021: 15).

PT. Central Mega Perdana Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang menjadi produsen terbesar dalam bidang produk dan jasa pengamanan keamanan yang memproduksi lemari brankas baik di wilayah Indonesia maupun Benua Asia dengan tujuan berkomitmen dalam meningkatkan mutu dan pelayanan kepada pelanggan dalam bidang keamanan. Cabang PT. Central Mega Perdana di Kota Pekanbaru saat ini membantu perusahaan utama dalam menjual produk dan mengurus proses administrasi jasa di Kota Pekanbaru. Dalam menjalankan cabang perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) cabang PT. Central Mega Perdana Pekanbaru harus memiliki semangat dan motivasi kerja untuk mencapai target penjualan. Maka dibutuhkan peran penting seorang pemimpin PT Central Mega Perdana Pekanbaru.

Setiap orang di PT. Central Mega Perdana, mulai dari pekerja tingkat pemula hingga eksekutif, karena pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis dan oleh karena itu diberi tanggung jawab tertentu berdasarkan statusnya. Tercapainya tujuan-tujuan tersebut oleh PT. Central Mega Perdana bergantung pada kinerja karyawannya, khususnya yang bertugas di bidang administrasi dan penjualan, yang selanjutnya dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan di perusahaan.

PT. Central Mega Perdana Pekanbaru menggunakan gaya kepemimpinan delegasi yang mana menurut Habsari (2022) tipe dari gaya kepemimpinan ini adalah mempercayakan dan menyerahkan wewenang serta aturan kepada bawahannya secara terstruktur. Dengan delegasi tersebut diharapkan karyawan dapat menyimpulkan keputusan dan kebijakan dengan leluasa dan bebas dalam menyelesaikan tugasnya. Pada gaya ini, pemimpin terkesan tidak peduli tentang bagaimana karyawannya mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, seluruhnya diserahkan kepada bawahannya.

Dari lain sisi hal ini menimbulkan dampak negatif pada kinerja karyawan PT. Central Mega Perdana Pekanbaru, seperti sikap tidak disiplin dengan hadir tidak tepat waktu pada jam kerja yang telah di tentukan kantor. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pimpinan yang mengawasi secara langsung. Di bawah ini adalah tabel yang menampilkan jumlah pelanggaran bulanan yang dilakukan oleh pekerja, yang dapat digunakan sebagai indikator kinerja karyawan dalam berbagai konteks.

Tabel 1. Daftar Pelanggaran Karyawan PT. Central Mega Perdana Pekanbaru

Tahun Penjualan	Total Jumlah Karyawan	Hari Kerja (Rata-rata /Tahun)	Pelanggaran (Rata-rata /Tahun)		Total (%) Terlambat	Total (%) Tidak Hadir
			Terlambat	Tidak Hadir		
2019	25	292	50	68	17,12	23,3
2020	19	292	76	45	26,03	15,41
2021	19	297	102	89	34,34	30
2022	28	308	60	48	19,5	15,6
2023	37	312	87	101	27,9	32,4
Jumlah Absen dan Keterlambatan			370	351		

Sumber: PT Central Mega Perdana Pekanbaru, 2023.

Pada tabel 1. dapat dilihat bahwa selama tahun 2019 hingga 2023 terdapat jumlah rata-rata keterlambatan pada tahun 2019 sebanyak 17,12% dan ketidakhadiran sebesar 23,3%, pada tahun 2020 keterlambatan sebesar 26,03% dan tidak hadir sebesar 15,41%, pada tahun 2021 terlambat sebesar 34,34% dan tidak hadir sebesar 30%, pada tahun 2022 terlambat sebesar 19,5% dan tidak hadir sebesar 15,6%, pada tahun 2023 terlambat sebesar 29,7% dan tidak hadir sebesar 32,4%. Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari PT Central Mega Perdana Pekanbaru belum maksimal.

Dari data di atas terdapat kurangnya motivasi kerja karena tingginya tingkat keterlambatan pekerja memasuki kantor dengan berbagai macam alasan. Hal ini lambat laun akan menyebabkan sulitnya perusahaan mencapai tujuan bisnisnya. Karyawan di PT. Sentral Mega Perdana Pekanbaru beberapa kali mengalami keterlambatan pada saat datang ke kantor, maka timbul efek ketidak produktifan kinerja karyawan. Menurut Khairuman (2021: 21) motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja, seorang karyawan perusahaan tidak akan maksimal memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar sebab apa yang mendorong semangat mereka tidak dapat terpenuhi. Yang membuat banyak karyawan kurang termotivasi adalah kurangnya peran seorang pemimpin.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan yang diakibatkan oleh motivasi kerja dapat dinilai pula dari target penjualan yang jarang tercapai. Berikut tabel target penjualan brankas yang dilakukan pada PT. Central Mega Perdana Pekanbaru selama lima tahun terakhir:

Tabel 2. Target dan Realisasi Penjualan PT. Central Mega Perdana Pekanbaru

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Presentase (%)
2019	100	97	97
2020	110	73	66,36
2021	120	50	41,66
2022	120	135	112,5
2023	140	81	57,85

Sumber: PT Central Mega Perdana Pekanbaru, 2023.

Pada tabel 2. dapat dilihat realisasi penjualan selama lima tahun pada PT. Central Mega Perdana Pekanbaru hanya bisa mencapai target pada tahun 2022 saja. Pada tahun 2019 hingga 2023 penjualan tidak mencapai target. Target penjualan pada tahun 2019 adalah 100 unit brankas dengan realisasi sebesar 97 unit atau 97%, pada tahun 2020 target penjualan sebesar 110 unit dengan realisasi sebesar 73 unit atau 66,36%, target penjualan pada tahun 2021 sebesar 120 unit dengan realisasi sebesar 50 unit atau 41,66% saja, pada tahun 2022 target penjualan sebesar 120 unit dengan realisasi sebesar 135 unit atau 112,5%, pada tahun 2023 target penjualan sebesar 140 unit dengan realisasi sebesar 81 unit atau 57,85%.

Naik turunnya penjualan brankas pada lima tahun terakhir diduga karena terdapat kesalahan dalam menjalankan gaya kepemimpinan pada perusahaan cabang PT. Central Mega Perdana Pekanbaru. Target penjualan yang tidak tercapai pada perusahaan tersebut disebabkan karena kurangnya delegasi, arahan, dan saran solusi kepada tim penjualan dan administrasi untuk dapat meningkatkan penjualan brankas. Selain gaya kepemimpinan yang harus dikembangkan, faktor motivasi kerja juga sangat dibutuhkan demi melaksanakan operasional kantor yang terkait pada keberhasilan target penjualan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada PT. Central Mega Perdana Pekanbaru dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan serta motivasi kerja ini akan menjadi poin penting keberhasilan perusahaan dalam menjalankan roda bisnis dalam mencapai target, visi, misi serta tujuan dari perusahaan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang mana data kuantitatif menurut Sugiyono (2010) yaitu jenis data yang didapat, diukur, dan dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan datanya yaitu, menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data dan informasi utama dari responden. Hal ini dilakukan untuk kemudahan akses data namun tidak mengurangi keabsahan kuesioner. populasi yang menjadi penelitian disini adalah seluruh staf di PT. Central Mega Perdana Pekanbaru. Data yang diperoleh tidak akan memberikan makna berarti jika tidak dianalisis lebih lanjut. Maka data yang telah dikumpulkan dari responden tersebut akan diolah menggunakan SPSS versi 29 dengan melalui tahapan kualitas data, uji validitas instrumen, uji realibilitas, uji normalitas, uji hipotesis yang terdiri uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah responden berdasarkan usia terdiri dari karyawan dalam rentang 20 hingga 30 tahun sebanyak 14 orang (35%), usia 30-40 tahun merupakan yang dominan sebanyak 17 orang (42,5%). Dan usia 40-50 tahun sebanyak 9 orang (22,5%). Berdasarkan jenis kelamin yang terdiri berdasarkan jumlah laki-laki sebesar 26 orang (65%), sementara jenis kelamin perempuan sebesar 14 orang (35%). Hal ini

menandakan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan di dalam operasional perusahaan PT Central Mega Perdana Pekanbaru.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dapat dilihat dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji regresi linear berganda dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.709	.784		2.180	.036
Gaya Kepemimpinan	.318	.133	.353	2.383	.022
Motivasi Kerja	.265	.127	.309	2.087	.044

Sumber: Data Olahan Peneitian, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1,709 + 0,318 X_1 + 0,265 X_2$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Konstanta sebesar 1,709 menyatakan bahwa jika mengabaikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, maka skor kinerja Karyawan adalah 1,709. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,318 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,318 dengan menjaga skor Motivasi Kerja (X_2). Koefisien regresi X_2 sebesar 0,265 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,265 dengan menjaga skor Gaya Kepemimpinan (X_1). Standar eror merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar eror mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh Y tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 3. hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, dapat diinterpretasikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah. Jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,383, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024, maka $t_{hitung} (2,383) > t_{tabel} (2,024)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,022 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju sebanyak 65,25 %.

Motivasi Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah. Jika Motivasi Kerja ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,087, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024, maka t_{hitung}

(2,087) > t_{tabel} (2,024). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,044 < 0,05$), maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju sebanyak 67,75 %.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independent (X_1 : Gaya Kepemimpinan, X_2 : Motivasi Kerja) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen (Y: Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Hasil uji simultan (uji f) dalam penelitian ini sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.583	2	.791	4.563	.017 ^a
	Residual	6.417	37	.173		
	Total	8.000	39			

Sumber: Data Olahan Peneitian, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 4,563 lebih besar dari F_{tabel} (4,11), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0.017 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Menurut (Ghozali, 2018), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai Adjusted R^2 . Analisis determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian untuk uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.154	.41645

Sumber: Data Olahan Peneitian, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan menggunakan program SPSS dapat diinterpretasikan bahwa Nilai R Square (nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.198 memberikan makna bahwa variabel gaya Kepemimpinan dan Motivasi

Kerja kurang mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 19,8%, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dijelaskan oleh variabelvariabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi, aktualisasi diri karyawan, mutasi, dan promosi.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,383 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,024, dan nilai signifikansi sebesar 0,022 yang kurang dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Central Mega Perdana Pekanbaru. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,318. Sedangkan skor Motivasi Kerja (X_2) tetap konstan setiap kenaikan satu satuan nilai Gaya Kepemimpinan (X_1), maka nilai Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,318 karena nilai positif tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Adriyanti, Fitriani Latief, Shandra Bahasoan (2023) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulselbar Cabang Jeneponto juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja, yang menyatakan gaya kepemimpinan (X_1) di uji dengan uji-t yang menghasilkan nilai t-hitung sebesar 4,160 dan tingkat signifikansi 0,014. Pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,007. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Jeneponto yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 4,160 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,028 dan tingkat signifikansi sebesar 0,014.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karena diketahui t-hitung motivasi kerja (2,087) > t-tabel (2,024) dan signifikansi (0,044) < (0,05), maka temuan penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a dibenarkan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT Central Mega Perdana Pekanbaru. Temuan ini menguatkan hal ini, dengan tingkat persetujuan rata-rata sebesar 67,75%. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,265. Angka positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka skor Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,265 poin, sedangkan skor gaya kepemimpinan (X_1) tetap.

Penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti, Fitriani Latief, Shandra Bahasoan (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulselbar Cabang Jeneponto juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Uji t motivasi kerja (X_2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,160 dan nilai t-tabel sebesar 2,028. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Jeneponto berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena nilai t-hitung (4,160) lebih besar dari nilai ttabel (2,028) dan nilai signifikansi (0,00) lebih kecil dari nilai t-tabel (2,028).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti diketahui nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih rendah dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar 4,563 lebih tinggi dari nilai F-tabel sebesar 4,11. Maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan menyumbang sekitar 19,8% dari variasi kinerja, sedangkan faktor-faktor lain termasuk tingkat gaji, kondisi kerja, kompetensi, peluang untuk kemajuan, mutasi, dan aktualisasi diri menyumbang 80,2% (R -kuadrat = 0,198).

Menurut Adriyanti, Fitriani Latief, dan Shandra Bahasoan (2023) yang melakukan penelitian pada Bank Sulselbar cabang Jeneponto ditemukan gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Nilai F hitung sebesar 40,836 dan nilai F tabel sebesar 3,27 berdasarkan hasil uji F. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari kriteria 0,05 dan nilai F sebesar 40,836 yang lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,27 maka gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berkorelasi positif.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan diketahui $t_{hitung} (2,383) > t_{tabel} (2,024)$ dan $Sig (0,022) < (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Central Mega Perdana Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja diketahui $t_{hitung} (2,087) > t_{tabel} (2,024)$ dan $Sig (0,044) < (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Central Mega Perdana Pekanbaru. Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 4,563 dengan signifikan 0,017 sehingga $F_{hitung} (4,563) > F_{tabel} (4,11)$ dan $sig (0,017) < (0,05)$. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, maka secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Central Mega Perdana Pekanbaru.

REFERENSI

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Riemba*. 1(1), 183–196.
- Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. *Dalam International Journal of Science and Society*. 3(4).
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188.
- Durianto D. (2013). Strategi Menaklukan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek (cet. ke-10). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 74.
- Fatur Rahman, dkk, (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasnawati, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida.
- Hutahaean, Wendy. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahli Media Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Banten: CV. Aa. Rizky.
- Khairani, Makmun. (2014). *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram., & Mu'ah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: PT Zifatama Publisher.
- Prayudi, Ahmad, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*. 6(2).
- Saputra, A. dan R. Natassia. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*. 2(2).
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke25. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, P. (2023). *Manajemen Risiko & Asuransi Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Baru. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194–204.