

Situs Jurnal : <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>

Volume 6 Nomor 3 November 2020

Hal 469 - 477

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. PULAU INDAH JAYA BANJARMASIN

Siti Mardah

Abstract: the main factor supporting employees' work performance is the leadership style and work motivation applied by a company leader to employees who are subordinates. The data collection technique used a linkert-scale questionnaire taken by 67 employees out of a total of 200 employees who were made into populations using the slovin formula. The study used SPSS 22 as an analytical tool to measure multiple linear regressions. The results of this study are leadership style variables (X1) have a positive and insignificant effect on employee work performance at PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin The variable work motivation (X2) positively affects and affects the work performance of employees at PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin company.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Work Achievement

Abstrak: faktor utama penunjang prestasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan oleh seorang pemimpin perusahaan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner(angket) yang berskala linkert yang diambil sebanyak 67 karyawan dari total 200 karyawan yang dijadikan populasi dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan SPSS 22 sebagai alat analisis untuk mengukur regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah Variabel gaya kepemimpinan(X1)berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Variabel motivasi kerja(X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja*



Latar Belakang

Di era globalisasi serta perkembangan teknologi yang begitu cepat ini harus mengharuskan perusahaan untuk mempunyai sumber daya manusia yang punya kompetensi tinggi dan unggul. Hal ini dikarenakan kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang mendukungnya. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. (Senamo, 2002 dalam Edy Sutrisno, 2017).

Hal ini tidak hanya dirasakan oleh negara-negara maju tetapi juga dirasakan dampaknya oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Antisipasi era industrialisasi tidak bisa dan tidak cukup hanya dengan mengikuti arus saja, dimana ada komponen utama yaitu terletak pada sumber daya manusianya yang berkualitas tinggi baik fisik maupun psikologis.

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 tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya yang baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada sebuah perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena sangat menentukan dalam proses pengembangan suatu perusahaan. Perkembangan perusahaan akan terealisasi dengan baik apabila ditunjang oleh kepemimpinan yang berkualitas. Pada perusahaan, bawahan bekerja selalu

tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sangat mungkin perusahaan tersebut dapat mencapai sasarannya.

Kualitas dari pimpinan seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan, Pimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kelebihan dalam hal kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya.

Hal ini pun terjadi pada PT. Pulau Indah Jaya yang terletak di kota Banjarmasin. PT. Pulau Indah Jaya (PIJ) adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa distributor produk kebutuhan sehari-hari, meliputi beragam kategori, yaitu biskuit, wafer, permen, minuman kesehatan, kacang, snack, dan lain-lain. Masing-masing kategori mencakup lebih dari satu merek. Adapun survei menunjukkan beberapa produk yang distribusikan, seperti Air minum Aura, Kin Yogurt, Abc Nu Green Tea, Lasegar dan Yeos. Berpusat di kota Banjarmasin Kalimantan Selatan dan memiliki cabang didaerah Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini berupaya untuk mencari kekuatan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan PT.Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Kajian Literatur

Kepemimpinan adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut pada pencapaian tujuan, di mana pengarahan dapat mempengaruhi interpretasi pengikut terhadap kejadian, organisasi dari aktivitas kerja mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut lain, dan akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja

lain(Colquitt,Lepine,dan Wesson,2015:464).Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan.Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.Lebih jauh lagi George R.Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Hughes,Ginnett,dan Curphy,(2009:14)mengemukakan adanya mitos tentang kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang baik menggunakan pikiran sehat
2. Pemimpin adalah dilahirkan,bukan dibuat.
3. Belajar kepemimpinan hanya dari sekolah

Pekerjaan pemimpin dapat dipelajari dari sifat pekerjaannya yaitu:

1. Pemimpin dalam bekerja mengambil pelajaran dari kehidupan nyata;
2. Menempatkan orang sebagai rahasia keberhasilan;
3. Melakukan pekerjaan dengan benar;
4. Memimpin dalam ketidakpastian waktu,dan
5. Memahami apabila gagal mengambil tanggung jawab.

Satu hal yang paling penting dilakukan pemimpin adalah membuat keputusan.Gaya pengambilan keputusan menangkap bagaimana/how seorang pemimpin memutuskan,sebagai lawan dari apa/what seorang pemimpin tentukan.Elemen terpenting dari gaya pengambilan keputusan pemimpin adalah:apakah pemimpin dalam banyak hal untuk mereka,atau apakah pemimpin melibatkan orang lain dalam proses.

Tidak ada gaya pengambilan keputusan yang efektif untuk semua situasi,dan semua gaya mempunyai kelebihan dan kekurangannya sendiri.Banyak faktor yang harus

dipertimbangkan pemimpin ketika harus memilih gaya pengambilan keputusan.Pertimbangan yang paling jelas adalah kualitas yang dihasilkan keputusan,sebab memuat keputusan yang benar merupakan sarana akhir pertimbangan pemimpin(Colquitt,Lepine,dan Wesson,2015:469).

Kita mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan,arah,dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.Oleh karena motivasi secara umum dalam berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan,kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow.Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan,yaitu:

1. **Fisiologis.**Meliputi kelaparan,kehausan,tempat perlindungan,seks,dan kebutuhan fisik lainnya.
2. **Rasa aman.**Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. **Sosial.**Kasih sayang,rasa memiliki,penerimaan,dan persahabatan.
4. **Penghargaan.**Faktor-faktor internal misalnya harga diri,kemandirian,dan pencapaian,serta faktor-faktor eksternal misalnya status,pengakuan,dan perhatian.
5. **Aktualisasi diri.**Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa;meliputi pertumbuhan,mencapai potensi kita,dan pemenuhan diri.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Bernadin dan

Rusel dalam Sutrisno, prestasi adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (2009 : 164) Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2000:7). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9). Sedangkan penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (appraisal of performance) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, dan loyalitas (Soeprihanto, 2000:7). Menurut Ibnu Yarham dan SyahrudinY dalam Hasibuan (2000:86) Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan

(1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama
4. Inisiatif
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan
Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap
Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja
7. Kehadiran
Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

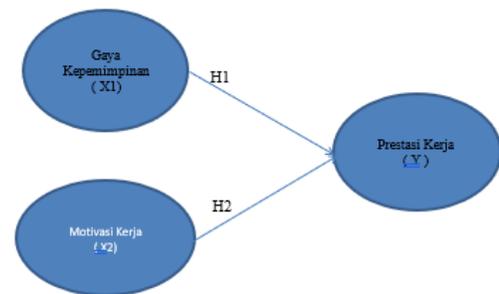
1. Perbaikan Prestasi Kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.
2. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

- Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-Keputusan Penempatan Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
 4. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.
 5. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti
 6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia
 7. Ketidak-akuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.
 8. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
 9. Kesempatan Kerja yang Adil Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
 10. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Penelitian ini sebelumnya dilakukan oleh Gusli(2016) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo(2017) tentang motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian dan penelitian terdahulu, berikut gambaran desain kerangka pemikiran



Gambar : 1
Desain Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. H1 : Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. H2 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. H3 : Diduga bahwa gaya kepemimpinan dan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan
- 4.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Cara untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini adalah dengan metode pengumpulan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner(angket) yang berskala linkert. Kuesioner(angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian seluruh ditarik kesimpulannya Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT.Pulau Indah Jaya Banjarmasin.Jumlah populasi yang diambil untuk menentukan jumlah sampel adalah dari jumlah karyawan yang diambil dari data kepegawaian perusahaan. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua sampel diambil dari anggota populasi yang dilakukan secara stratifikasi proporsional random sampling dengan jumlah sampling yang akan diteliti 10% dari jumlah 200 karyawan.Rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel adalah rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian

karena kesalahan

pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir / diinginkan maka sampelnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{200}{1 + 200(0,10)^2} = \frac{200}{3} = 66,67$$

Jadi jumlah sampelnya yang diambil sebanyak 67 orang.

Variable independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini diperlukan untuk menganalisis data yang digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kuantitatif yang diuji dengan bantuan SPSS 22.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menganalisa besarnya pengaruh dua atau lebih variable bebas(independent) terhadap variable terikat), Yarham Yamanie, Syahrudin Y, 2016.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

e : Faktor error

α : Konstanta

β_1 β_2 dan β_3 , : Koefisien regresi

e : Standard error

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). variabel-variabel dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y) karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows, selanjutnya ringkasan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Perhitungan Persamaan Regresi
Linier Berganda
(gaya kepemimpinan dan
motivasi terhadap prestasi kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.836	5.490		1.427	.158
GAYA KEPEMIMPINAN(X1)	.095	.077	.105	1.236	.221
MOTIVASI(X2)	.710	.080	.750	8.861	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA(Y)

Sumber: Data primer setelah diolah,2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 22,maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.836 + 0.095X_1 + 0.710X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable

independent dengan variabel dependen secara parsial,dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 7.836,artinya jika tidak terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi (nilai X_1+X_2 adalah 0) maka prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin adalah sebesar 7.836satuan
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah 0.095,artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1)meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja(X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol),maka prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin adalah sebesar 0.095%.Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan,sehingga makin baik gaya kepemimpinan di perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin,maka makin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi adalah adalah 0.095 artinya jika variabel motivasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol),maka prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin meningkat sebesar 0.095%.Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan memberikan kontribusi positif bagi prestasi kerja karyawan,sehingga semakin tinggi motivasi kerja,maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan Koefisien Determinan (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.537	1.741

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X2), GAYA KEPEMIMPINAN(X1)

Sumber: Data primer setelah diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,537. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 53,7%, sisanya 46,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, selain variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja.

Tabel 4.3
Hasil Uji Signifikan Simultan(Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.885	2	118.943	39.258	.000 ^b
	Residual	193.906	64	3.030		
	Total	431.791	66			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA(Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X2), GAYA KEPEMIMPINAN(X1)

Sumber: Data primer setelah diolah,2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 39,258 dengan nilai Ftabel adalah 3,14, sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau 39,258 > 3,14, dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, dan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat disimpulkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan(X₁) dan motivasi kerja(X₂) secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan Unstandardized Beta Coefficients dengan nilai Constant 7.836 menyebutkan bahwa :

1) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(H1)

Variabel gaya kepemimpinan(X₁) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Hal ini terlihat dari signifikan gaya kepemimpinan(X₁) 0,221 > 0,05.

Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 67-2-$

$1) = (0,025; 64) = 1,99773$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,236 > 1,99773), maka **H₀ ditolak dan H₁ diterima**. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja secara parsial diterima.

2) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(H2)

Variabel motivasi kerja(X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja(X₂) 0,000 < 0,05

Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 67-2-$

$1) = (0,025; 64) = 1,99773$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (8,861 > 1,99773), maka **H₀ ditolak dan H₂ diterima**. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi

kerja terhadap prestasi kerja secara parsial diterima.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan atau sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan tidak baik, maka akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya hipotesis kedua penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dorongan motivasi yang tinggi terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas dirinya sehingga karyawan mampu mendapatkan bahkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk sarannya diharapkan pimpinan untuk terus mengevaluasi gaya kepemimpinan, dari yang sudah baik ditingkatkan lagi sehingga karyawan akan termotivasi lagi untuk meraih prestasi kerja di perusahaan. Karena semakin banyaknya karyawan yang punya prestasi kerja yang baik, maka semakin baik pula kualitas perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2019, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Jakarta: Salemba Empat, Cet. Kedelapan.
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, 2019, Ed. 1, Cet. 20, Depok: Rajawali Pers.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil, *Kepemimpinan*, 2018,

- Ed. 2, Cet. 2, Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Penerbit: Alfabeta.,
- A.P. Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arvianto, 2017, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Unit Assesment Center PT. Telkom Indonesia." *Jurnal Manajemen* vol. 3 No. 3, Universitas Diponegoro.
- Tri Hani Handoko. 2016, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: BPPE.
- Winardi, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016
- Ibnu Yarham Yamanie dan Syahrudin Y. 2016, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang." *Jurnal Manajemen* vol. 8(1) No. 3, Universitas Mulawaarman.
- Made Nurcahyani dan Dewi Adnyani, 2016, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 2016: 500-532. ISSN: 2302-8912.