

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Energy Prima

Siti Indah Permata Sari Natsir^{1*}, Achmad Gani², Muhammad Ashoer Zaenal³

Email korespondensi : indahpeermata@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Langgeng Energy Prima. Sampel penelitian berjumlah 62 responden. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t*. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi bisnis, maju atau mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, karyawan menjadi aset strategis yang harus dikelola secara optimal guna mencapai tujuan organisasi (Pranata, 2014).

Salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berperan sebagai tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang efektif, pencapaian tujuan organisasi akan sulit diwujudkan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengoordinasikan seluruh unsur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga mampu mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya dorong yang membangkitkan semangat kerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Pemberian motivasi harus dilakukan secara tepat, sesuai dengan prioritas, serta dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Motivasi pada dasarnya berfungsi sebagai pendorong internal yang membuat seseorang bersedia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Mangkunegara (2016) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang memengaruhi pembangkitan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemimpin memiliki

peran strategis dalam mengelola dan mengarahkan motivasi karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory, Al Fadjar, & Idrasari, 2018). Kinerja menjadi indikator penting yang perlu diketahui dan dievaluasi oleh pihak manajemen untuk menilai tingkat pencapaian tujuan perusahaan serta dampak dari kebijakan operasional yang diterapkan. Seorang pemimpin dituntut tidak hanya mampu memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara efektif, efisien, dan tepat waktu.

Permasalahan kinerja karyawan pada PT Langgeng Energy Prima tidak semata-mata disebabkan oleh lemahnya kepemimpinan, tetapi juga berkaitan erat dengan tingkat motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam praktiknya, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan tujuan organisasi agar kinerja dapat ditingkatkan secara optimal. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan kebutuhan karyawan berpotensi menurunkan kinerja.

Selain itu, kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan sering kali berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari pemberian insentif yang tidak sebanding dengan beban kerja, serta tidak adanya penghargaan atau bonus bagi karyawan yang melaksanakan tugas tambahan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Energy Prima; dan (2) apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Energy Prima.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Energy Prima; dan (2) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Energy Prima.

Berdasarkan perumusan masalah, kajian teoritis, dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Energy Prima; dan (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Energy Prima.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari

responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi untuk mendukung kelengkapan informasi penelitian.

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti, dengan bantuan program SPSS. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, serta uji t (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual.

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Langgeng Energy Prima yang berlokasi di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 62 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Jumlah Persentase		
Laki-laki	50	80,6%
Perempuan	12	19,4%
Total	62	100%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah **laki-laki**, yaitu sebanyak 50 orang (80,6%), sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang (19,4%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di PT. Langgeng Energy Prima didominasi oleh karyawan laki-laki.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Pearson Correlation	Sig (2- Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.821	0.000	VALID
	X1.2	0.625	0.000	VALID
	X1.3	0.598	0.000	VALID
	X1.4	0.707	0.000	VALID
	X1.5	0.456	0.000	VALID
	X1.6	0.350	0.000	VALID
X2	X2.1	0.726	0.000	VALID
	X2.2	0.562	0.000	VALID
	X2.3	0.493	0.000	VALID
	X2.4	0.704	0.000	VALID
	X2.5	0.725	0.000	VALID
Y	Y.1	0.622	0.000	VALID
	Y.2	0.575	0.000	VALID
	Y.3	0.633	0.000	VALID
	Y.4	0.689	0.000	VALID
	Y.5	0.628	0.000	VALID

Seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai Pearson Correlation > r tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,658	Reliabel
Motivasi (X2)	0,649	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,618	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Artinya, item pernyataan mampu menghasilkan data yang konsisten apabila pengukuran dilakukan kembali pada kondisi yang sama.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	12,192	5,741	–	2,124	0,038
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,059	0,177	0,045	0,335	0,739
Motivasi (X2)	0,783	0,215	0,485	3,647	0,001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,192 + 0,059X_1 + 0,783X_2 + e$$

Interpretasi model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,192 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 12,192.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,059 dan bertanda positif, yang berarti bahwa peningkatan gaya kepemimpinan cenderung

meningkatkan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

3. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,783 dan bertanda positif, yang berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t yang dapat dilihat pada table 4, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1 (H_1)** yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak, karena nilai signifikansi sebesar $0,739 > 0,05$. Artinya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. **Hipotesis 2 (H_2)** yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima, karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,554	0,307	0,284	1,36661

Nilai R sebesar 0,554 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,307 menunjukkan bahwa 30,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan 69,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Energy Prima. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim Azizi (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap indikator pengambilan keputusan, di mana sebagian besar responden menyatakan *kurang setuju*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemimpin cenderung kurang demokratis, khususnya dalam proses pengambilan keputusan yang belum sepenuhnya melibatkan saran dan pendapat karyawan.

Ketidaksignifikanan hasil penelitian ini tidak serta-merta menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melainkan

menunjukkan bahwa data empiris yang digunakan belum mampu membuktikan pengaruh tersebut secara statistik. Dengan kata lain, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan tidak cukup kuat dalam sampel penelitian ini. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, maupun karakteristik individu karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa Hipotesis 2 (H2) diterima, yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Energy Prima. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu membangkitkan semangat, kemauan, dan antusiasme karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan telah berjalan dengan baik, di mana karyawan merasa bahwa kebutuhan fisiologis, rasa aman, serta aktualisasi diri telah terpenuhi. Hal ini tercermin dari tanggapan responden, di mana indikator kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri memperoleh tingkat persetujuan yang tinggi, baik pada kategori *setuju* maupun *sangat setuju*.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas strategis perusahaan melalui penguatan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, kemauan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dampaknya, karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya memberikan manfaat tidak hanya bagi individu karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh gaya kepemimpinan, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, karakteristik individu, maupun budaya organisasi.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, serta memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis. Bagi PT. Langgeng Energi Prima, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan dan motivasi, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan kajian lanjutan guna mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor tersebut secara lebih komprehensif.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi awal untuk pengembangan studi sejenis dengan menambahkan variabel lain yang secara teoritis dan empiris berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih utuh dan mendalam mengenai determinan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ansory, A. F., & Indrasari, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Arikunto, S. (2006). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Blakely, G. L. (1993). The effect of performance rating discrepancies on supervisors and subordinates. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(1), 57–80.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gruenberg, B. (1980). The happy worker: An analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction. *American Journal of Sociology*, 86, 247–271.
- Handyaningrat, S. (1980). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harbani, P. (2008). *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto. (2014). Pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal, repository.unsada.ac.id*
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (Edisi 9, Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Locke, E. A. (1969). The nature and causes of job satisfaction. Dalam *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-11). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miller, L. E. (1991). *Agricultural education research methods*. Ohio: State University.
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Pranata, R. (2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk*. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi 6). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Soekarso. (2015). *Kepemimpinan: Kajian teoritis dan praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi kerja: Proses, teori, dan praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-4). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuli, B. S. C. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UMM Press.