

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG BAMBANG UTOYO

Muhammad Faaiz Al Akrom^{1*}, Drs. Mukran Roni, M.B.A²

^{1,2}Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Sosial Humaniora,
Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

*e-mail: faaizhelboy@gmail.com

ABSTRAK

Kurangnya disiplin dan tanggung jawab karyawan terhadap kinerja, yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif dalam memberikan arahan dan pengawasan. Tujuan diadakannya kajian ini ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data ialah studi pustaka, observasi, dan kuesioner. Populasi ialah 40 orang. Analisis data dengan metode kualitatif dan kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas instrumen. Analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data, serta uji hipotesis dengan koefisien determinasi (R^2) dan uji t. Temuan dari kajian ini ialah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan sangat memuaskan sebesar 49%. Uji t kompensasi sebesar $0.000 < 3.950$, bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap gaya kepemimpinan. Hasil analisis regresi linear sederhana sebesar 0.654 menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi gaya kepemimpinan. Sisanya 53% menunjukkan adanya faktor-faktor lain seperti tujuan bekerja, tujuan hidup, keinginan mendapatkan penghargaan, hubungan dengan atasan, status, dan tanggung jawab terhadap karyawan.

Kata kunci: Motivasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yakni elemen yang sangat krusial dalam pengelolaan perusahaan. Peran ini bukan hanya diperlukan untuk memastikan pengelolaan perusahaan berjalan optimal, namun juga untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan. Untuk masalah Kinerja karyawan yang berada di PT. Pegadaian Cabang Bambang Utoyo ini merupakan masalah utama didalam suatu perusahaan yakni masalah antara seorang karyawan dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dikarenakan adanya karyawan yang sering

menghindar dari tanggung jawab kinerjanya. Sehingga memberikan efek yang tidak baik kepada karyawan lainnya. PT. Pegadaian selalu memberi motivasi karyawannya dengan cara memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

PT. Pegadaian bergerak di bidang usaha untuk masyarakat disektor pembiayaan, emas dan jasa. PT. Pegadaian berdiri pada tanggal 01 April 1901 di Sukabumi (Jawa Barat) dan usia PT. Pegadaian sampai saat ini ialah 117 tahun. Sama seperti perusahaan lainnya, PT. Pegadaian juga perlu meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberi Motivasi dan Gaya Kepemimpinan yang adil, dikarenakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan membentuk karakteristik karyawan yang lebih baik. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawan. Selain menuntut karyawan bekerja secara optimal tetapi juga harus mengerti akan kebutuhan karyawannya.

Menurut pada hasil observasi singkat peneliti pada PT. Pegadaian Cabang Bambang Utoyo peneliti melihat Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo adalah Tipe Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas. Dalam Tipe Gaya kepemimpinan seperti ini biasanya seorang pemimpin menunjukan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar dari tanggung jawab. Akibat pimpinan PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo Menggunakan Tipe Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas karyawan sering terlambat masuk kerja, yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Rekap Kehadiran Karyawan Periode bulan Januari–Februari 2024

No	Keterangan	Bulan	
		Januari	Februari
Kehadiran melalui	Scan finger		
1	Tidak Hadir Datang	5%	8%
2	Tidak Hadir	10%	15%
3	Terlambat	20%	25%

Sumber : Rekap Absensi yang diolah dari PT. Pegadaian (Persero)

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang kuat. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas selaras dengan fungsinya dalam organisasi [1]. Motivasi yakni proses yang melibatkan rangkaian langkah untuk membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku individu supaya mencapai tujuan yang diinginkan [2]. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan [3].

Gaya Kepemimpinan

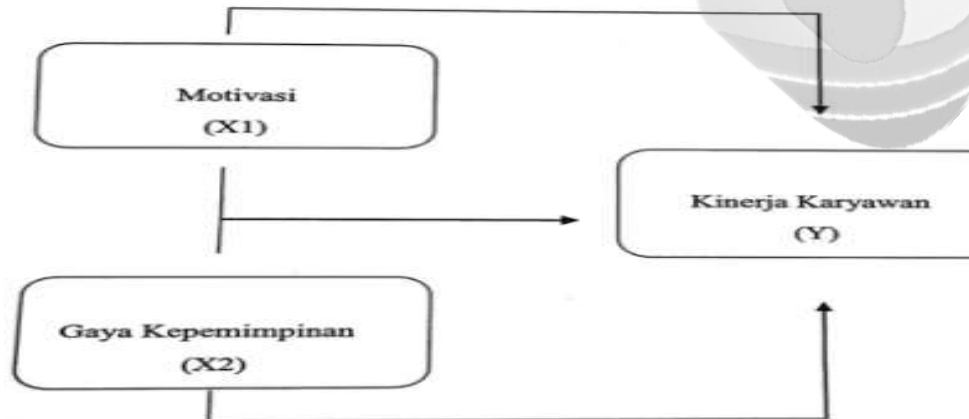
Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat [4]. Gaya kepemimpinan merupakan corak perilaku dan pendekatan yang disukai serta lazim digunakan oleh seorang pemimpin [5]. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk berdampak pada orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya [6].

Kinerja

Kinerja ataupun performa merupakan representasi dari sejauh mana pelaksanaan sebuah program, kegiatan, ataupun kebijakan mencapai tujuan tertentu yang tercantum dalam perencanaan strategis organisasi untuk mencapai visi, misi, serta sasaran yang sudah diputuskan [7]. Kinerja merujuk pada istilah yang merujuk pada segala tindakan atau kegiatan yang dilangsungkan oleh suatu organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, dengan mempertimbangkan standar tertentu seperti proyeksi biaya masa lalu, efisiensi dasar, akuntabilitas manajemen, serta faktor lainnya [8]. Kinerja mampu dijelaskan sebagaimana hasil akhir dari suatu aktivitas, baik berupa capaian kinerja (performance) maupun prestasi kerja [9].

Kerangka Berfikir

Berdasarkan Rumusan Masalah yang dikemukakan diatas serta teori yang disajikan penulis mencoba memberikan kerangka berfikir sebagaimana berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan dalam rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini sebagaimana berikut [10]:

Hipotesis 1: Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo.

Hipotesis 2: Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo.

3. Metodologi

Penelitian ini berfokus pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo di Palembang, menggunakan data primer dari kuesioner dan data sekunder dari perusahaan dan literatur [11]. Metode pengumpulan data meliputi studi pustaka, observasi, dan kuesioner. Populasi penelitian adalah 40 karyawan, dan sampel diambil menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan pendekatan purposive [12]. Variabel penelitian terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja (Y). Analisis data menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, termasuk uji validitas dan reliabilitas instrumen [13]. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data, dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan koefisien determinasi (R^2) dan uji t [14]. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metodologi yang komprehensif untuk meneliti pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Kriteria Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	16	49%
2	Laki-laki	24	51%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian Olahan, 2020.

Menurut tabel diatas, bahwasanya 40 responden karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bambang Utoyo berjenis kelamin wanita 16 orang ataupun 49% dan sisanya laki-laki sejumlah 24 ataupun 51%. Dengan begitu mampu disimpulkan bahwasanya karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bambang Utoyo mayoritas karyawan berkelamin Laki-laki.

2. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1	21-30 tahun	29	85%
2	31-40 tahun	9	10%
3	41-50 tahun	2	5%
4	51-60 tahun	-	0%
	Total	40	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian,2020.

Menurut tabel di atas, mampu dipahami bahwasanya 40 responden pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bambang Utoyo, responden yang berusia 21-30 tahun 29 orang ataupun 85% responden yang berusia 31-40 tahun sejumlah 9 orang ataupun 10%, responden berusia 41-50 tahun sejumlah 2 orang ataupun 5%, responden berusia 51-60 tahun tidak ada atau 0%. Dengan begitu responden terbanyak yakni responden yang berusia 21-30 tahun.

3. Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	5	17%
2	SLTP	7	20%
3	SMA	13	29%
4	SI	15	34%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Menurut tabel diatas, mampu dipahami bahwasanya 40 responden pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo. Responden dengan tingkat pendidikan SD sejumlah 5 orang ataupun 17%, responden dengan tingkat pendidikan SLTP sejumlah 7 orang ataupun 20%, responden tingkat pendidikan SMU sejumlah 13 orang ataupun 29%, serta responden tingkat SI sejumlah 15 orang ataupun 34%. Dengan begitu responden terbanyak yakni karyawan dengan tingkat pendidikan SI sejumlah 15 orang ataupun 34%.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Rekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	19	49%
2.	1-3 Tahun	13	34%
3.	> 4Tahun	8	17%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020.

Menurut tabel diatas, mampu dipahami bahwasanya dari 40 responden pada PT.Pegadain (Persero) Cabang Bambang Utoyo dengan lamanya bekerja kurang dari 2 tahun yakni 19 orang ataupun 49%,responden dengan lama masa bekerja 13 orang ataupun 34%, dan responden dengan lama masa bekerja diatas 4 tahun sejumlah 8 orang ataupun 17%.

Hasil Tabulasi Data Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.5 Tabulasi Data Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-Rata	Kriteria
1	Saya merasa termotivasi oleh penghargaan dan pengakuan dari perusahaan.	20	18	2	0	0	40	4,25	Baik
2	Saya mendapatkan insentif yang memadai	15	21	2	2	0	40	4,23	Baik
3	Lingkungan kerja yang nyaman memotivasi saya	21	17	2	0	0	40	3,89	Cukup
4	Peluang untuk berkembang dan naik jabatan memotivasi	21	16	3	0	0	40	3,85	Baik
5	Saya merasa didukung oleh atasan dalam karier.	14	18	7	1	0	40	3,71	Baik
6	Perusahaan memberi bonus jika kinerja bagus	17	17	6	0	0	40	3,45	Cukup
7	Bonus dan gaji memuaskan.	13	22	5	0	0	40	3,77	Cukup
8	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja antar sesama rekan kerja.	14	23	3	0	0	40	4,16	Sangat Baik
9	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja.	14	22	3	1	0	40	4,09	Baik
10	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.	15	23	2	0	0	40	4,28	Baik

Sumber : data primer, 2024

Berdasarkan table 4.5 artiannya ialah bahwa karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo dinilai positif dalam berbagai aspek. Mereka memiliki loyalitas tinggi, mampu bekerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikan mereka. Selain itu, adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan serta pemberian penghargaan material dan non-material turut mendukung kinerja karyawan. Meskipun demikian, kebutuhan hidup karyawan juga tercukupi, memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan kinerja dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan(X2)

Tabel 4.6 Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-Rata	Kriteria
1	Atasan saya memberikan arahan yang jelas	16	22	2	0	0	40	3,95	Baik
2	Atasan saya memberikan dukungan dalam pekerjaan.	12	25	3	0	0	40	4,34	Baik
3	Atasan saya mendorong partisipasi karyawan	12	24	4	0	0	40	3,89	Baik
4	Atasan saya memberi contoh yang baik	12	25	3	0	0	40	3,56	Baik
5	Atasan saya adil dalam penilaian	11	24	4	1	0	40	3,88	Baik
6	Atasan memberikan pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	11	25	3	1	0	40	4,21	Baik
7	Apakah pimpinan anda selalu memberikan kebebasan	11	24	4	1	0	40	3,71	Cukup
8	Apakah pimpinan anda selalu bermusyawarah mengambil keputusan.	10	22	8	0	0	40	3,71	Cukup
9	Apakah pimpinan memberikan ruang pendapatnya.	10	28	2	0	0	40	3,89	Baik
10	Apakah pimpinan pernah memberi sanksi kesalahan	10	26	3	0	1	40	4,23	Baik

Sumber : data primer, 2024

Berdasarkan table 4.6 bahwa karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo dinilai memiliki disiplin yang baik, mematuhi aturan perusahaan, dan menunjukkan perilaku sopan serta santun sesuai dengan norma sosial di lingkungan kerja. Mereka terlihat cukup baik dalam patuh terhadap waktu datang dan pulang sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, pemberlakuan sanksi tegas bagi pelanggaran aturan juga mendukung suasana kerja yang baik [15]. Karyawan juga dinilai sangat baik dalam mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan pemberitahuan jika akan absen.

Hasil Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan (Y)

Tabel 4.7 Tabulasi Data Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Total	Rata-Rata	Kriteria
1	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	16	22	2	0	0	40	4,66	Sangat Baik
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja	16	24	0	0	0	40	4,65	Sangat Baik
3	Saya mampu bekerja secara efisien dan produktif.	15	23	2	0	0	40	4,58	Sangat Baik
4	Saya berusaha untuk terus belajar dalam pekerjaan.	14	25	1	0	0	40	4,23	Sangat Baik
5	Saya merasa kinerja saya diakui dan dihargai	12	27	1	0	0	40	3,91	Baik
6	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan	15	23	2	0	0	40	4,92	Baik
7	Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan.	14	25	1	0	0	40	3,93	Baik
8	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban	17	22	1	0	0	40	4,27	Sangat Baik
9	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain.	12	24	4	0	0	40	3,78	Cukup
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	14	24	2	0	0	40	4,25	Sangat Baik

Sumber : data primer, 2024

Berdasarkan table 4.7 bahwa karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo dinilai sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari penumpukan pekerjaan, menjaga kualitas kerja, dan tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas. Mereka juga dinilai baik karena merasa bersalah jika pekerjaan terlambat diselesaikan dan bersedia menerima tambahan kerja diluar jam kerja jika diperlukan [16].

Hasil Analisis Data

Uji Validitas Dan Realibilitas

Dalam studi ini, validitas diuji menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Informasi lengkap mengenai uji validitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Validitas Variabel

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)			
X1.1	0,767	0,312	Valid
X1.2	0,579	0,312	Valid
X1.3	0,723	0,312	Valid
X1.4	0,703	0,312	Valid
X1.5	0,766	0,312	Valid
X1.6	0,450	0,312	Valid
X1.7	0,678	0,312	Valid
X1.8	0,700	0,312	Valid
X1.9	0,666	0,312	Valid
X1.10	0,455	0,312	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)			
X2.1	0,722	0,312	Valid
X2.2	0,613	0,312	Valid
X2.3	0,815	0,312	Valid
X2.4	0,658	0,312	Valid
X2.5	0,742	0,312	Valid
X2.6	0,785	0,312	Valid
X2.7	0,799	0,312	Valid
X2.8	0,765	0,312	Valid
X2.9	0,714	0,312	Valid
X2.10	0,665	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,710	0,312	Valid
Y2	0,698	0,312	Valid
Y3	0,763	0,312	Valid
Y4	0,765	0,312	Valid
Y5	0,613	0,312	Valid
Y6	0,877	0,312	Valid
Y7	0,521	0,312	Valid
Y8	0,595	0,312	Valid
Y9	0,545	0,312	Valid
Y10	0,651	0,312	Valid

Sumber Data diolah dengan program spss 2024

Uji Reliabilitas

Detail hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel dapat ditemukan dalam tabel yang tertera di bawah ini:

Tabel 4.11 Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	.843	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X2)	.898	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	.869	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan program spss 2024

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Cronbach's Alpha, variabel Motivasi (X1) memiliki reliabilitas sebesar 0.843, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki reliabilitas sebesar 0.898, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki reliabilitas sebesar 0.869. Nilai reliabilitas yang diperoleh dari ketiga variabel tersebut menunjukkan tingkat keandalan atau konsistensi data yang digunakan dalam penelitian [17].

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	N	Unstandardized Residual
		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50656557
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.082
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah: dengan program spss 2024

Menurut Tabel 4.7 diatas dipahami hasil dari pengujian normalitas memperlihatkan bahwasanya nilai Asymp Sig. (2-tailed) yang didapati yakni sejumlah 0,200, nilai tersebut lebih besar dibanding 0,05. Dengan begitu mampu diartikan pada analisis ini data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.811	1.233
	Gaya Kepemimpinan	.811	1.233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data diolah: dengan program spss 2024

Menurut Tabel 4.8 diatas memperlihatkan bahwasanya nilai Tolerance variabel motivasi (X1) serta variabel gaya kepemimpinan (X2) mempunyai nilai yang sama yakni sejumlah 0,811, nilai tersebut >0,10. Sementara untuk nilai VIF pada variabel motivasi (X1) serta gaya kepemimpinan (X2) juga mempunyai nilai yang sama yakni sejumlah 1,233, nilai tersebut <10,00.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.459	2.616		.940	.353
	Motivasi	-.030	.063	-.086	-.475	.638
	Gaya Kepemimpinan	.019	.052	.068	.373	.711

a. Dependent Variable: HETERO

Sumber Data diolah: dengan program spss 2024

Menurut hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas mampu diamati bahwasanya besarnya nilai sig. pada masing-masing variabel yang meliputi variabel motivasi (X1) yakni sejumlah 0,638, dan variabel gaya kepemimpinan (X2) sejumlah 0,711. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga mampu disebutkan bahwasanya pada analisis ini memperlihatkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi [18].

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize		Standardize	t	Sig.
		d Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.778	4.367		1.781	.083

Motivasi	.415	.105	.424	3.950	.000
Gaya Kepemimpinan	.426	.087	.528	4.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data diolah: dengan program spss 2024

Menurut Tabel 4.10 maka mampu diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagaimana berikut:

$$Y = 7,778 + 0,415 X1 + 0,426 X2 + \epsilon$$

Berdasarkan analisis regresi tersebut, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan semakin baik gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga akan meningkat secara proporsional. Dengan demikian, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi dan gaya kepemimpinan dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.809 ^a	.654	.635	2.57342	

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data diolah: dengan program spss 2024

Menurut Tabel 4.11 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R2) mampu diamati pada kolom R Square yakni sejumlah 0,654. Nilai tersebut menjelaskan bahwasanya besarnya dampak variabel motivasi serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sejumlah 0,654 (65,4%) sementara 34,6% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

Uji Hipotesis

1. F Test

Tabel 4.20 Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.968	2	231.484	34.954	.000 ^b
	Residual	245.032	37	6.622		
	Total	708.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber Data diolah: dengan program spss 2024

Menurut Tabel 4.12 diatas, mampu dipahami dengan $df (n1) = 1$, $df (n2) = 38$ maka didapatkan Ftabel sejumlah 4,098. Sehingga hasil dari uji simultan atau uji F mendapati nilai Fhitung sejumlah 34,954 serta nilai Ftabel 4,098. Maka nilai tersebut memperlihatkan Fhitung > Ftabel dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$. Menurut hipotesis, maka mampu diartikan H_0 ditolak serta H_1 diterima, sehingga secara keseluruhan variabel independen variabel motivasi dan gaya kepemimpinan mendapati pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagaimana variabel dependen.

2. Uji T

Hasil uji hipotesis mampu diamati sebagaimana berikut:

Tabel 4.21 Hasil Analisis Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.778	4.367		1.781	.083
	Motivasi	.415	.105	.424	3.950	.000
	Gaya Kepemimpinan	.426	.087	.528	4.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data diolah: dengan program spss 2024

Berdasarkan hasil dari tabel, bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa baik motivasi maupun gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo.

Hasil Observasi

Menurut hasil observasi yang dilangsungkan oleh peneliti terkait Pengaruh Motivasi di PT.Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo yakni sudah cukup baik serta mampu memotivasi sebagian karyawan saat menyempurnakan pekerjaan serta hubungan pimpinan dengan karyawan juga cukup baik, kebutuhan sehari-hari ataupun kebutuhan untuk tetap hidup juga memotivasi karyawan giat saat melangsungkan pekerjaan [19].

Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Motivasi kerja (X) berdampak positif serta signifikan pada Gaya kepemimpinan (Y) Karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo [20]. Menurut analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R Square sejumlah 0,654 artinya motivasi berdampak signifikan terhadap gaya kepemimpinan karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo, sementara sisanya sejumlah 10% mengilustrasikan variabel bebas lainnya yang belum diamati pada penelitian ini [21]. Motivasi yakni norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memberi dampak perilaku orang lain misalnya yang ia lihat [22]. Selama bertahun-tahun saat orang-orang membicarakan

terkait motivasi ini, mereka mengklasifikasikan dua kategori gaya yang ekstrem yakni :motivasi yang otokratis serta gaya demokratis.

Motivasi kerja bukanlah sesuatu yang dapat diberikan oleh manajer, tetapi sesuatu yang harus diciptakan oleh karyawan sendiri. Manajer dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk termotivasi dengan memberikan mereka kesempatan untuk tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi [23]. Gaya kepemimpinan yang efektif didasarkan pada kepercayaan bahwa karyawan mampu dan ingin berkontribusi pada kesuksesan organisasi [24]. Penting bagi pemimpin untuk memahami kebutuhan karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan memenuhi kebutuhan dasar karyawan, pemimpin dapat menciptakan rasa aman dan kepuasan yang memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaan dan mencapai potensi [25]. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi karyawan dengan menciptakan hubungan yang jelas antara usaha, kinerja, dan penghargaan. Dengan memberikan penghargaan yang adil dan sesuai dengan kinerja, pemimpin dapat meningkatkan harapan karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras [26].

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo, dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa responden menganggap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo sangat memuaskan, dengan persentase mencapai 49%. Dari uji t terhadap kompensasi (X) dengan nilai signifikansi $0.000 < 3.950$, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap gaya kepemimpinan di PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai R Square sebesar 0.654, menandakan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi gaya kepemimpinan karyawan di PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo. Sisanya sebesar 53% menggambarkan adanya variabel bebas lain seperti tujuan bekerja, tujuan hidup, keinginan mendapatkan penghargaan, memiliki atasan yang baik, status, dan tanggung jawab, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari berbagai harapan dan saran yang diungkapkan, terlihat bahwa perusahaan diharapkan lebih memperhatikan prestasi karyawan dengan memberikan penghargaan sebagai bentuk motivasi. Selain itu, diinginkan agar pimpinan PT. Pegadaian (persero) Cabang Bambang Utoyo lebih menggunakan gaya kepemimpinan demokratis untuk memberikan kebebasan kepada karyawan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing. Agar kinerja karyawan semakin baik, penting untuk memperkuat hubungan kerjasama di antara seluruh karyawan. Untuk motivasi dari faktor eksternal, diharapkan perusahaan dapat memberikan bimbingan kepada tenaga kerja baru atau yang sedang dalam masa pelatihan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan harapan perusahaan. Disarankan pula kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel bebas lain dalam penelitian terkait pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Daftar Referensi

- Adair, 1934. Leadership for Innovation. Yogyakarta.
- Effendi, 2002. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fayol, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Federick, Herberg Ph. D. University Of Pittsburgh.
- Foller, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Garniwa, Sofayandi, 2007. Prilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Griffin, 2002. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat, 2002. Pengaruh Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta.
- Handyaningrat, 2002. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, 2007. Organisasi Dan Motivasi. Jakarta: PT. Bimu Aksara.
- Julkifli, 2005. Manajemen Sistem Informasi. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama.
- Kartono, 2008. Pimpinan Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Saefullah 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta. Kencana.
- Narwai, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nickels, McHugh. 1997. Pengantar Bisnis. Jakarta Salemba Empat.
- Priyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Ipatama Publishing.
- Robbins, 2007. Prilaku Organisasi. Erlangga Salemba Empat
- Robbins, Judge, 2015. Prilaku Organisasi. Jakarta Salemba Empat
- Siswedi, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provisi Jawa Barat.
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung PT. Alfabeta.
- Sulistiyanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suliyanto, 2011. Teori dan Aplikasi SPSS. Yogyakarta.
- Sumarsono, Sonny 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Tannenbaum, Schmidt, 1958. Distributed Operating System. Prentic Hall Internasional.
- Terry, 1960. Principles Of Management.
- Terry, 2003. Prinsip-prinsip Management. PT. Bumi Askara: Jakarta. T. Hani Handoko.
- Thoha, 2001. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Parasada. Jakarta.
- Toha. 2001. Prilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasinya. CV. Rajawali. Jakarta.