

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT NUANSA SAKTI KENCANA DI KABUPATEN PASER**

Andiny Nabilla Putri¹, Catur Kumala Dewi², Sukirman³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : nabillaandiny20gmail.com

Keywords :

Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: 1) The influence of leadership style on the performance of PT Nuansa Sakti Kencana employees, 2) The influence of work motivation on the performance of PT Nuansa Sakti Kencana employees, 3) The influence of leadership style and work motivation simultaneously on the performance of PT Nuansa Sakti Kencana employees. The theoretical basis used in this study includes human resource management, leadership style, work motivation, and employee performance.

The theoretical basis used in this study includes human resource management, leadership style, work motivation, and employee performance. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale to measure each statement indicator. The analysis tool in this study uses multiple linear regression analysis.

The results showed that: 1) Leadership style has a positive and significant effect on the performance of PT Nuansa Sakti Kencana employees. 2) Work motivation has a positive and insignificant effect on the performance of PT Nuansa Sakti Kencana employees. 3) Leadership style and work motivation together have a positive and significant effect on the performance of PT Nuansa Sakti Kencana employees. These results illustrate that a good leadership style and work motivation can improve employee performance, and make employees enthusiastic about working in the office and field of PT Nuansa Sakti Kencana.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Tercapainya tujuan perusahaan adalah karena kinerja karyawan. Hal itu dapat dipengaruhi oleh adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin menghadapi dan melayani para karyawan atau bawahan yang biasanya memiliki perbedaan pada setiap individu. Dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang bertanggung jawab, tegas, baik, dan bisa menjaga komunikasi serta emosi, para karyawan akan menjadikan pemimpin sebagai panutan dan karyawan dapat berperilaku positif dalam melaksanakan setiap tugas yang telah diberikan. Menurut Djoko Purwanto (2020:24) menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien”.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi atau bagi perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja dari perusahaan tentu akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Sumardjo & Priansa (2018:202) menyatakan bahwa : “Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan yang dapat dilihat pada suatu periode tertentu melalui aspek seperti target dan standar yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh aspek - aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja, hal itu diperlukan oleh karyawan agar target atau tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif, baik untuk masa sekarang atau masa yang akan datang. Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2018:188) menyatakan bahwa : “ Kinerja karyawan yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

PT Nuansa Sakti Kencana adalah perusahaan yang bergerak di bidang tambang batu bara dan juga sebagai penyedia jasa pelabuhan muat di Desa Bai Jaya, Batu Engau, Kabupaten Paser, Provinsi Kalimantan Timur. PT Nuansa Sakti Kencana memiliki tujuan menjadi perusahaan yang selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dalam memenuhi kebutuhan dan target. Mendapat keuntungan dengan penjualan batu bara dan sebagai penyedia jasa pelabuhan muat, PT Nuansa Sakti Kencana membutuhkan kinerja karyawan yang sempurna. Kondisi ini tentunya membutuhkan pemimpin yang berkualitas dan berbagai motivasi agar tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai.

Tingkat kinerja karyawan di PT Nuansa Sakti Kencana dapat dilihat berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan, gaya kepemimpinan yang diberikan PT Nuansa Sakti Kencana belum bisa disebut sangat baik, hal ini dikarenakan keberadaan pemimpin yang tidak selalu hadir di lapangan karena pemimpin bertempat tinggal di Jakarta sehingga tidak dapat mengawasi pekerjaan karyawan secara langsung, hal ini mengakibatkan karyawan bekerja dengan semena-mena. Hal lain terjadi juga di PT Nuansa Sakti Kencana, yaitu mengenai motivasi kerja yang diberikan PT Nuansa Sakti Kencana belum bisa disebut sangat baik, hal ini dibuktikan dengan pernyataan dari karyawan yang tidak menerima gaji sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nuansa Sakti Kencana. Peneliti menyajikan data yang diperoleh dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana di Kabupaten Paser”**.

METODE

Definisi Operasional

Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah Variabel X_1 . Gaya kepemimpinan yang dimaksud di dalam PT Nuansa Sakti Kencana ini adalah persepsi para karyawan terhadap seorang pemimpin tentang bagaimana cara pemimpin tersebut memperlakukan karyawannya dengan indikator kemampuan kerja sama, hubungan yang baik, kemampuan yang efektif, kemampuan yang partisipatif, kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan mempertahankan stabilitas kerja.

Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah Variabel X_2 . Motivasi kerja adalah kondisi yang ditimbulkan perusahaan berupa memberi dorongan kepada karyawan PT Nuansa Sakti Kencana agar karyawan merasa terarah untuk menggerakkan diri dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan indikator gaji, supervisi, Hubungan kerja, pengakuan dan penghargaan, dan keberhasilan.

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah Variabel Y . Kinerja karyawan merupakan hasil kerja para karyawan PT Nuansa Sakti Kencana yang dicapai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang telah diberikan oleh pemimpin sebagai bentuk upaya membantu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, dengan tidak bertentangan pada hukum yang berlaku dengan indikator kuantitas, kualitas efisiensi bekerja, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kejujuran, dan kreativitas.

Rincian Data yang Diperlukan

Rincian data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gambaran umum PT Nuansa Sakti Kencana.
2. Struktur organisasi PT Nuansa Sakti Kencana.
3. Deskripsi responden di PT Nuansa Sakti Kencana
4. Hasil kuesioner yang diberikan pada karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
 - a. Wawancara, digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari karyawan PT Nuansa Sakti Kencana dan untuk melengkapi data yang kurang.
 - b. Kuesioner, berisi daftar pernyataan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan untuk diberikan pada karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Mengumpulkan data sekunder dengan mempelajari buku, hasil penelitian terdahulu dan arsip-arsip data yang mendukung penelitian pada PT Nuansa Sakti Kencana.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nuansa Sakti Kencana yaitu sebanyak 53 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 orang yang merupakan seluruh karyawan PT Nuansa Sakti Kencana. Teknik sampling yang

digunakan adalah teknik sampling jenuh atau menggunakan semua populasi menjadi sampel.

Alat Analisis

1. Regresi Linear Berganda

Alat yang digunakan peneliti untuk menganalisis dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan atau arah antara dua atau lebih variabel. Analisis regresi linear berganda adalah menganalisis pengaruh dari variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun berikut bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

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

Dimana :

Y : Kinerja karyawan
A : Nilai konstanta
 $b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi
 X_1 : Gaya kepemimpinan
 X_2 : Motivasi kerja
e : *Error* atau sisa

2. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

Hipotesis secara parsial dapat diterima jika variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yang dapat diukur dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai signifikan $< 0,05$, sedangkan hipotesis ditolak jika variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yang dapat diukur dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada nilai signifikan $> 0,05$.

3. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut :

Hipotesis secara simultan dapat diterima jika variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yang dapat diukur dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada nilai signifikan $< 0,05$, sedangkan hipotesis ditolak jika variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yang dapat diukur dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada nilai signifikan $> 0,05$.

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis diterima jika gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Sakti Kencana dan hipotesis ditolak jika gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.
2. Hipotesis diterima jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Sakti Kencana dan hipotesis ditolak jika motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.
3. Hipotesis diterima jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Sakti Kencana dan hipotesis ditolak jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui indikator valid atau tidak dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} ($df = 53 - 3$), jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 53 responden sehingga diperoleh nilai r_{tabel} (0,273) yang diperoleh dengan sig 5%. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,273).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,616	0,273	Valid
X _{1.2}	0,787	0,273	Valid
X _{1.3}	0,538	0,273	Valid
X _{1.4}	0,657	0,273	Valid
X _{1.5}	0,301	0,273	Valid
X _{1.6}	0,650	0,273	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa item – item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,848	0,273	Valid
X _{2.2}	0,765	0,273	Valid
X _{2.3}	0,650	0,273	Valid
X _{2.4}	0,393	0,273	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa item – item pernyataan Motivasi Kerja memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,524	0,273	Valid
Y ₂	0,660	0,273	Valid
Y ₃	0,517	0,273	Valid
Y ₄	0,507	0,273	Valid
Y ₅	0,570	0,273	Valid
Y ₆	0,616	0,273	Valid
Y ₇	0,574	0,273	Valid

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa item – item pernyataan Kinerja Karyawan memperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α). Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai reliabel. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka jawaban para responden dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. Uji Ralibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,627	Reliabel
Motivasi Kerja	0,622	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,629	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika sig $> 0,05$ berarti distribusi data normal atau sama dengan jika sig $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08505429
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,063
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, karena nilai sig $> 0,05$, maka nilai tersebut dapat dikatakan normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi berganda. Pengujian menggunakan *Compare Means*. Uji ini menggunakan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	141,151	29	4,867	1,318	,250
		Linearity	,000	1	,000	,000	1,000
		Deviation from Linearity	141,151	28	5,041	1,365	,225
	Within Groups		84,917	23	3,692		
	Total		226,067	52			

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai uji linearitas *Sig. Deviation from linearity* sebesar $0,225 > 0,05$, maka model regresi mempunyai hubungan linear.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam penelitian ini dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis model regresi. Pada umumnya jika nilai VIF < 10 atau nilai toleransi $> 0,10$ maka variabel tersebut terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,985	1,015
	Motivasi Kerja	,985	1,015

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai VIF sebesar $1,01 < 10$ atau nilai toleransi sebesar $0,985 > 0,10$, dan variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai VIF sebesar $1,01 < 10$ atau nilai toleransi sebesar $0,985 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terbebas dari multikolinieritas.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji grafik dengan melihat Uji Glejser, dengan cara mengregresikan variabel bebas dengan nilai absolute residual $> 0,05$.

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,337	2,704		-,864	,392
	Gaya Kepemimpinan	,127	,096	,183	1,314	,195
	Motivasi Kerja	,045	,083	,075	,537	,594

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa hasil signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan (0,195) dan Motivasi Kerja (0,594) menunjukkan lebih besar dari nilai sig 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi

Regresi linear berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,710	4,761		1,619	,112
	Gaya kepemimpinan	,707	,170	,498	4,163	,000
	Motivasi kerja	,200	,146	,163	1,366	,178

Berdasarkan tabel 9 maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

$$Y = 7,710 + 0,707(X_1) + 0,200(X_2) + e$$

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,707 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,200 atau berpengaruh positif. Positif artinya apabila Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk melihat kebenaran hipotesis dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 10. Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,710	4,761		1,619	,112
	Gaya kepemimpinan	,707	,170	,498	4,163	,000
	Motivasi kerja	,200	,146	,163	1,366	,178

Berdasarkan tabel 10 diatas, uji parsial yang meliputi Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan pengujian hipotesis $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat bebas

pengujiannya adalah $n-k-1 = 53-3-1 = 49$, maka dapatlah t tabel = 2,009. Maka dapat dijelaskan :

1. Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh t_{hitung} sebesar 4,163, sehingga t_{hitung} 4,163 > t_{tabel} 2,009. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.

2. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 1,366, sehingga t_{hitung} 1,366 < t_{tabel} 2,009. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,178 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama antara setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$.

Tabel 11. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,385	2	47,193	10,438	,000 ^b
	Residual	226,067	50	4,521		
	Total	320,453	52			

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan nilai F_{hitung} 10,438 dengan nilai signifikan 0,000. Maka hal ini dicarilah F_{tabel} pada tabel distribusi dengan signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $n-k = 53-3 = 50$, dengan demikian didapat F_{tabel} yaitu 3,18. Maka dapat dijelaskan :

1. Diperoleh F_{hitung} sebesar 10,438, sehingga F_{hitung} 10,438 > F_{tabel} 3,18. Kemudian diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pada Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.

Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana

Berdasarkan hasil penelitian hal ini dikarenakan pemimpin PT Nuansa Sakti Kencana menerapkan gaya kepemimpinan partisipasi yang berarti pemimpin berperilaku terbuka terhadap karyawan untuk menumbuhkan kemampuan bekerja sama dengan selalu mengkoordinasikan tugas atau pekerjaan setiap karyawan, menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, kemampuan melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah secara bermusyawarah agar karyawan bisa memberikan saran atau ide untuk pertimbangan pengambilan keputusan, pemimpin melakukan itu untuk mempertahankan stabilitas kerja karyawan, hal ini yang menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandra Agus Cahyono (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Victory International Malang” pada tabel 2.1 Hasil

Penelitian Sebelumnya yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana di Kabupaten Paser.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana

Berdasarkan hasil penelitian hal ini dikarenakan motivasi kerja yang diberikan PT Nuansa Sakti Kencana adalah berupa pemberian kebutuhan pokok karyawan (gaji) secara tepat waktu sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan, motivasi kerja lainnya yang diberikan adalah dengan mengadakan pengembangan berupa pelatihan untuk karyawan terutama untuk manajer, pengawas, HSE dan administrasi, suasana dan lingkungan kerja di PT Nuansa Sakti Kencana juga baik karena para karyawan saling mendukung satu sama lain saat bekerja, dan keberhasilan karyawan juga sangat diperhatikan oleh perusahaan dengan memberi *reward* berupa apresiasi (pujian) atau kompensasi (barang/uang), walaupun tidak signifikan terjadi di PT Nuansa Sakti Kencana. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, hal itu terjadi karena adanya beberapa kekurangan seperti terkadang disaat perusahaan tidak mendapatkan keuntungan yang cukup perusahaan akan memberikan gaji lewat dari tanggal yang telah ditetapkan dan juga terdapat beberapa karyawan merasa kecewa karena tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, hal ini yang menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mia Sumiati (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Iron Bird Transport" pada tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana di Kabupaten Paser.

3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Sakti Kencana. Hal ini dikarenakan pemimpin dan karyawan mampu mencapai keberhasilan dengan selalu bekerja dengan jujur untuk menghindari hal buruk terjadi dan mampu menciptakan keakraban antara satu sama lain dan memiliki inisiatif untuk membantu pekerjaan rekan kerja dengan kreativitas yang dimiliki demi mencapai visi dan misi perusahaan. Karena gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, tentu didapat dari hasil kerja para karyawan dan pemimpin yang berkualitas, sehingga semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandra Agus Cahyono (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Victory International Malang" pada tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana di Kabupaten Paser.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Sakti Kencana di Kabupaten Paser, maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana, hal ini dikarenakan pemimpin mampu memberikan pengaruh gaya kepemimpinan yang baik terhadap karyawan sehingga karyawan merasa semangat saat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana, hal ini dikarenakan perusahaan tidak dapat memberikan motivasi dengan baik pada karyawan sehingga karyawan merasa tidak semangat saat melakukan tugas atau pekerjaan karena kurangnya dukungan.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Nuansa Sakti Kencana, hal ini dikarenakan pemimpin dan karyawan tersebut dapat menghasilkan keakraban dengan berinisiatif bekerja sama antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai keberhasilan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT Nuansa Sakti Kencana
PT Nuansa Sakti Kencana dapat melakukan evaluasi terkait meningkatkan motivasi kerja yang diberikan terutama memenuhi kebutuhan pokok (gaji) secara tepat waktu agar karyawan menjadi semangat bekerja karena hal tersebut sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambah variabel lainnya seperti disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan tidak hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sehingga dapat diperoleh informasi lebih lengkap tentang pengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media .
- Edison, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novrita, Putri. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru*. Pekanbaru: Repository UIR.
- Priansa dan Sumardjo. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep - Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Djoko. 2020. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.Persada .
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Raja Grafindo Persada .
- Rosalina, Maudy. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta : JURNAL EKOBIS.
- Sumiati, Mia. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta : Jurnal Bisnis dan Akuntansi.
- Syamsuriansyah, dkk. 2020. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.