

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Samarinda

Rudiannur¹, Rina Masitoh Hariyadi², Yudha Moga Timura³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : rudiannur126@gmail.com

Keywords :

*Leadership, Motivation,
Performance*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT Telkom Akses Samarinda. The theoretical basis used in this study includes leadership and motivation on performance.

This research was conducted on employees of PT Telkom Akses Samarinda, the population of this study was 194 respondents and a sample of 129 respondents was drawn using the Probability Sampling method with the Simple Random Sampling sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires from Googleform using a Likert scale. The analysis tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 25 statistical program tool.

The results of this study indicate that: 1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT Telkom Akses Samarinda with leaders being able to motivate, have a sense of responsibility, and be able to control subordinates, PT Telkom Akses has succeeded in improving its leadership. 2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT Telkom Akses Samarinda by providing opportunities to develop themselves and appreciation or praise from colleagues, superiors, and subordinates, PT Telkom has succeeded in motivating employees. 3) Together, leadership and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT Telkom Akses Samarinda. The findings of this study indicate that when leadership and motivation are carried out together, effective leadership combined with a good work motivation system can build a strong synergy that is formed in improving employee performance at PT Telkom Akses Samarinda.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi di era persaingan global yang semakin kompetitif. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi semakin krusial mengingat pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis yang menuntut adaptabilitas

dan kompetensi tinggi dari setiap individu dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2022:8) mengatakan bahwa: “Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial”. Oleh karena itu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga menjadi karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi.

Telkom Akses merupakan anak perusahaan Telkom yang didirikan pada 12 Desember 2012 yang membangun dan mengelola layanan infrastruktur jaringan. Perusahaan yang dikenal dengan nama Telkom Akses atau PT TA ini merupakan anak perusahaan Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Telkom) sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Layanan utama PT Telkom Akses di Samarinda mencakup pemasangan jaringan fiber optik, pemeliharaan jaringan telekomunikasi, dan penyediaan layanan internet *broadband*.

Kinerja karyawan yang berkontribusi dengan sangat baik sangat diperlukan bagi PT Telkom Akses Samarinda. Beberapa informasi yang didapat dari karyawan PT Telkom Akses Samarinda berpendapat bahwa ada beberapa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Pernyataan tersebut timbul karena adanya sistem penghargaan dan pengembangan karir dinilai kurang terstruktur. Keadaan tersebut, membuat salah satu karyawan tidak menimbulkan semangat kerja yang membuat pekerjaan menjadi terlambat. Komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan menyebabkan masih sering terjadi kesalahan dalam memberikan arahan. Keadaan tersebut, menjadikan dampak penurunan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, PT Telkom Akses Samarinda perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan yang dilayani oleh PT Telkom Akses Samarinda. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menekankan kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja kepada karyawan PT Telkom Akses Samarinda.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memfasilitasi upaya orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci pembuka kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Menurut Rivai (2021:3) mengatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok”.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau proses yang membuat individu/karyawan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi kerja penting untuk mendorong karyawan agar lebih produktif, tekun, dan memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2022:109) mengatakan bahwa: “Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dipengaruhi oleh perilaku kerja, dan harus dicapai secara sah sesuai dengan aturan dan etika organisasi untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2022:151) mengatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan urgensi permasalahan dan gap penelitian yang telah diuraikan, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Samarinda”.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Kepemimpinan (X1) adalah proses di mana para pemimpin atau manajer PT Telkom Akses Samarinda mempengaruhi bawahannya untuk memahami dan menyetujui tujuan, strategi, dan cara kerja perusahaan dalam menyediakan layanan telekomunikasi yang berkualitas.

Motivasi kerja (X2) adalah faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan perilaku karyawan PT Telkom Akses Samarinda untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan terkait penyediaan layanan telekomunikasi dengan semangat dan antusias dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Telkom Akses Samarinda baik secara individu maupun tim dalam memberikan layanan telekomunikasi, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai target dan sasaran perusahaan.

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini memerlukan batasan-batasan untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dengan tujuan untuk lebih mempermudah dan memperjelas pembahasan hasil penelitian. Penelitian dilakukan hanya pada karyawan PT Telkom Akses di Samarinda tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu penelitian lapangan (*Field Work Research*). Suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan, dengan cara melakukan wawancara tanya-jawab dengan pihak perusahaan yang ditunjuk atau pejabat berwenang yang ada hubungannya dengan data-data karyawan yang dibahas dalam penelitian ini. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner berupa *googleform* yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan dan disertai dengan alternatif jawaban kepada responden untuk dijawab, diberikan kepada responden secara *online*. Data jawaban kuesioner diberi skor menggunakan skala *likert* rentang 5 (lima), yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Cukup Setuju, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Akses Samarinda yang berjumlah 194 orang. “Populasi yaitu daerah penyearanaan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi penelaah bagi mempelajari lalu selanjutnya diambil kesimpulan”. (Sugiyono, 2014:117)

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Probability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel (*Simple Random Sampling*), Menurut Sugiyono (2018:81) pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi sampel. Teknik penarikan sampel

dihitung dengan rumus ukuran sampel Sugiyono pada populasi 194 orang karyawan PT Telkom Akses Samarinda dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel berdasarkan rumus adalah 129,11 yang dibulatkan menjadi 129. Jadi, besarnya sampel yang diperlukan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah 129 orang karyawan PT Telkom Akses Samarinda.

Alat Analisis

Alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

1. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas : Menurut Ghazali (2018:51) mengatakan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”.
- b. Uji Reliabilitas : Menurut Ghazali (2018:45) mengatakan bahwa “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”.

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas : Menurut Ghazali (2018:161) mengatakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.
- b. Uji Linieritas : Menurut Priyatno (2017:95) mengatakan bahwa “Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak”.
- c. Uji Multikolinieritas : Menurut Ghazali (2018:107) mengatakan bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”
- d. Uji Heteroskedastisitas : Menurut Ghazali (2018:137) mengatakan bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif. Variabel ini bersifat terukur (Kuantitatif), maka penggunaan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

X_1 = Variabel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

b_1 b_2 = Koefisien regresi variabel independen

e = *Standart error*

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Mulyono (2018:113) mengatakah bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen”.

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi uji $t < 0,05$. Maka hipotesis diterima.
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi uji $t > 0,05$. Maka hipotesis ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Mulyono (2018:114) mengatakan bahwa “Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”.

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi uji $F < 0,05$. Maka hipotesis diterima.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi uji $F > 0,05$. Maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Mulyono (2018:114) mengatakan bahwa “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung lebih besar dari r tabel ($df = N - 2$), jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 129 responden sehingga diperoleh nilai r tabel ($df = 129 - 2 = 127 = 0,172$) yang diperoleh dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.653	0.172	Valid
X1.2	0.604	0.172	Valid
X1.3	0.589	0.172	Valid
X1.4	0.679	0.172	Valid
X1.5	0.614	0.172	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel kepemimpinan memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Nilai R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.671	0.172	Valid
X2.2	0.716	0.172	Valid
X2.3	0.664	0.172	Valid
X2.4	0.652	0.172	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel motivasi kerja memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0.611	0.172	Valid
Y.2	0.551	0.172	Valid
Y.3	0.533	0.172	Valid
Y.4	0.558	0.172	Valid
Y.5	0.617	0.172	Valid
Y.6	0.603	0.172	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel kinerja karyawan memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliabel atau tidak. Dikatakan reliabel jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
X1	0,616	0,60	Reliabel
X2	0,604	0,60	Reliabel
Y	0,602	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel kepemimpinan $> 0,60$, motivasi kerja $> 0,60$, dan kinerja karyawan $> 0,60$ sehingga seluruh pernyataan variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak.

Tabel 5. Uji Normalitas

N	129
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,084

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,084 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pada uji normalitas ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dinyatakan terdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang linear secara signifikan atau tidak, hubungan linear dapat bersifat positif (searah) ataupun negatif (tidak searah).

Tabel 6. Uji Linieritas

Variabel	Nilai Sig.
Kepemimpinan	0,164
Motivasi Kerja	0,209

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan uji linieritas yang di analisis terdapat hasil hubungan yang linier antara variabel kepemimpinan dengan nilai sig. $0,164 > 0,05$ dan motivasi kerja dengan nilai sig. $0,209 > 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Samarinda memiliki nilai lebih besar dari nilai signifikan $0,05$.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen).

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepemimpinan	0,895	1,117
Motivasi Kerja	0,895	1,117

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil analisis data uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* pada variabel kepemimpinan $0,895$ dan variabel motivasi kerja $0,895$ dapat diartikan bahwa nilai *tolerance* $> 0,10$ dan sedangkan nilai VIF variabel kepemimpinan $1,117$ dan variabel motivasi kerja $1,117$ dapat diartikan $VIF < 10$, dengan demikian bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara metode *Glejser Test*. *Glejser Test* yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai *absolute residual*. Dengan syarat nilai signifikansi harus lebih besar dari $0,05$.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig
Kepemimpinan	0,716
Motivasi Kerja	0,454

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih dari $0,05$, dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8,088	1,503	5,380	0,000
	Kepemimpinan	0,355	0,086	4,137	0,000
	Motivasi Kerja	0,546	0,097	5,622	0,000

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 9 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 8,088 + 0,355 (X_1) + 0,546 (X_2) + e$$

- Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif, artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. 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

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Kepemimpinan	4,137	1,978	0,000
Motivasi Kerja	5,622	1,978	0,000

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 10 maka diperoleh nilai t_{hitung} yang kemudian akan dijelaskan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

- Kepemimpinan**
Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X_1 $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = \alpha = 5\%/2$ yaitu $0,025$, ($df = n - k$) ($df = 129 - 3$) = 126 , maka didapatkanlah $t_{tabel} = 1,97897$ sedangkan t_{hitung} sebesar $4,137$ yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,137 > 1,978$) maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.
- Motivasi Kerja**
Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X_2 $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = \alpha = 5\%/2$ yaitu $0,025$, ($df = n - k$) ($df = 129 - 3$) = 126 , maka didapatkanlah $t_{tabel} = 1,97897$ sedangkan t_{hitung} sebesar $5,622$ yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,622 > 1,978$) maka

H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig
<i>Regression</i>	10,575	2,68	0,000

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 dapat dilihat F_{hitung} sebesar 10,575 dengan nilai F_{tabel} adalah 2,68 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
698	487

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,487 yang artinya 48,7% proporsi perubahan variabel kinerja karyawan ditentukan oleh faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Telkom Akses Samarinda, bahwa kepemimpinan dengan indikator pemimpin mampu untuk membuat keputusan yang akurat, pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan PT Telkom Akses Samarinda, pemimpin mampu berkomunikasi baik dalam menyampaikan instruksi, pemimpin mampu mengendalikan bawahan dengan memberikan arahan dan petunjuk yang jelas, dan pemimpin memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan kepemimpinannya di PT Telkom Akses Samarinda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,137 > 1,978 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (0,00 < 0,05)$. **Hipotesis pertama diterima.**

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian dkk (2022:225), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Bandung dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang peneliti lakukan karena variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Samarinda.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Telkom Akses Samarinda, bahwa motivasi kerja dengan indikator memberikan bonus/insentif kerja pada karyawan, apresiasi atau pujian dari rekan kerja, atasan, dan bawahan atas kontribusi karyawan di lingkungan kerja, memiliki hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan serta dukungan yang dapat memotivasi karyawan, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri yang dapat menciptakan rasa keadilan serta memotivasi karyawan untuk berkontribusi dengan baik kepada perusahaan PT Telkom Akses Samarinda yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Samarinda.

Variabel motivasi mendapatkan hasil yang lebih tinggi daripada kepemimpinan dikarenakan objek yang diteliti adalah perusahaan BUMN yang dimana pemberian bonus/insentif dan apresiasi dari hasil kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,622 > 1,978 t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (0,00 < 0,05)$. **Hipotesis kedua diterima.**

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik dan Respati (2023:134), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang peneliti lakukan karena variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Samarinda.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Telkom Akses Samarinda, bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan indikator pemimpin mampu membuat keputusan yang akurat dan relevan, memberikan motivasi kepada karyawan, berkomunikasi dengan baik, mengendalikan bawahan secara konsisten, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar, sambil menerapkan sistem penghargaan yang komprehensif meliputi pemberian bonus atau insentif atas prestasi kerja, memberikan apresiasi dan pujian, membangun hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, serta memberikan kesempatan pengembangan diri yang adil, sehingga tercipta lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal dan antusias demi mencapai tujuan perusahaan sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $10,575 > 2,68 F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 (0,00 < 0,05)$. Oleh karena itu, jika kepemimpinan dan motivasi kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan PT Telkom Akses Samarinda pun akan meningkat, **hipotesis ketiga diterima.**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2022:167), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Makassar dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang peneliti lakukan karena variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Samarinda.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Samarinda menghasilkan kesimpulan berikut:

1. Kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses di Samarinda. Temuan ini membuktikan hipotesis penelitian. Kepemimpinan PT Telkom Akses Samarinda menunjukkan efektivitas peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin menunjukkan kemampuan membuat keputusan tepat. Pemimpin berhasil memotivasi karyawan secara efektif. Pemimpin mengendalikan bawahan dengan baik. Pemimpin memiliki tanggung jawab tinggi dalam berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja menghasilkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses di Samarinda. Temuan ini memvalidasi hipotesis penelitian. Strategi motivasi PT Telkom Akses Samarinda terbukti efektif. Sistem penghargaan meningkatkan kinerja karyawan. Pengakuan kontribusi mendorong produktivitas kerja. Lingkungan kerja suportif meningkatkan semangat kerja. Peluang pengembangan karir memotivasi karyawan. PT Telkom Akses perlu mempertahankan praktik-praktik motivasi ini. Peningkatan sistem motivasi akan memaksimalkan produktivitas karyawan.
3. Kepemimpinan bersama motivasi kerja menciptakan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses di Samarinda. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian. Kepemimpinan efektif berpadu sistem motivasi kerja baik. Sinergi kuat terbentuk dalam peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran dari peneliti ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
PT Telkom Akses Samarinda perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan. Sistem penghargaan membutuhkan penyempurnaan berkala. Pengembangan karir karyawan memerlukan perencanaan matang. Lingkungan kerja mendukung optimalisasi kinerja. Sinergi kepemimpinan efektif meningkatkan motivasi kerja. Keberhasilan perusahaan tercapai melalui peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian memerlukan perluasan cakupan variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi variabel tambahan penelitian. Kepuasan kerja memberikan perspektif baru penelitian. Kompetensi melengkapi analisis kinerja karyawan. Studi komparatif antar cabang PT Telkom Akses diperlukan. Pemahaman komprehensif faktor kinerja karyawan dihasilkan melalui konteks luas.

REFERENCES

- Akbar, U., Aminuddin, dan Muh Arif. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Cabang Makassar*. YUME: Journal of Management, 5(1), 161-169.
<https://doi.org/10.37531/yume.vvix.4356>
- Dian D. A., Nurul T. O., dan Dian C. F. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja di PT Telkom Akses Bandung*. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 6(1), 221-227.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.486>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi ke 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyono, Abdurrahman. 2018. *Statistik Dasar*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal. 2021. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sidik S. K. dan Respati A. D. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Yogyakarta*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, 18(2), 79-95.
<https://doi.org/10.21460/jrmb.v18i2.67>
- Sutrisno, Edy. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.