

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Krakatau Daya Listrik Cilegon

The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance in The PT Krakatau Daya Listrik Cilegon

Aulia Bayu Iswardana¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, auliabayu@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstract

This research is motivated by problems related to how the company can improve employee performance so that it can support the successful achievement of company goals. This problem is based on a decrease in employee performance, which has an impact on company performance then this study aims to determine and analyze the effect of leadership style and work motivation on employee performance in the PT Krakatau Daya Listrik Cilegon. This study uses leadership style and work motivation as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The research method used in this research is a quantitative method with descriptive research. Sampling was done by using a probability sampling technique with the number of 67 respondents employees at PT Krakatau Daya Listrik Cilegon. Data analysis techniques used descriptive analysis and multiple regression analysis. Based on the results of descriptive analysis, leadership style in the PT Krakatau Daya Listrik Cilegon is included in the good category, then work motivation in the PT Krakatau Daya Listrik Cilegon is included in the good category, and employee performance in the PT Krakatau Daya Listrik Cilegon is also in the good category. Based on the results of the study, it shows that leadership style and work motivation have a significant effect simultaneously and partially on the performance of employees in the PT Krakatau Daya Listrik Cilegon.

Keywords: Leadership Style, Motivation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan terkait bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut didasari dengan adanya penurunan performa karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jumlah responden 67 responden karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon. teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, gaya kepemimpinan pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon termasuk dalam kategori sangat baik, kemudian motivasi kerja pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon termasuk dalam kategori yang sangat baik, dan kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon juga termasuk dalam kategori yang sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Saat ini tidak bisa dipungkiri bahwa keunggulan dalam bersaing di suatu organisasi adalah bergantung pada para karyawannya, sehingga para karyawan ini merupakan senjata utama yang harus ditingkatkan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal. menurut Kaswan (2019:3) SDM merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh setiap organisasi, dan manajemen yang efektif dan efisien adalah kunci bagi kesuksesan organisasi.

Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Berikut kondisi kinerja karyawan pada tahun 2019 dan 2020:

	Penilaian Kinerja									
	A		B			C			D	E
	901-1000		751-900			501-750			401-500	0-400
Score	1000-951	950-901	900-851	850-801	800-751	750-701	700-601	600-501	500-401	<400
Nilai	A1	A2	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	E1
%	125	100	75	65	50	40	30	20	0	0
Kinerja Karyawan pada tahun 2019	0	0	57 (27,4%)	118 (56,7%)	32 (15%)	1 (0,5%)				
Kinerja Karyawan pada tahun 2020	0	0	73 (35,6%)	114 (55,6%)	17 (8,3%)	1 (0,5%)	0	0	0	0

Gambar 1. Kondisi Kinerja Karyawan PT Krakatau Daya Listrik Pada Tahun 2019 dan 2020
 Sumber: Data Sekunder PT Krakatau Daya Listrik (2020 dan 2019)

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan serta mendorong seluruh unsur-unsur di dalam organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Priansa (2017:155) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut atau bawahannya.

Karyawan pada umumnya harus mempunyai motivasi dalam bekerja agar pekerjaan yang di kerjakan lebih optimal. Motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive, material incentive adalah motivasi yang bersifat sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan seperti barang-barang dan uang. Sedangkan nonmaterial incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk material seperti penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, dan bintang jasa. Menurut Fahmi (2016:88) bahwa motivasi adalah kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

1.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang di hadapi oleh PT Krakatau Daya Listrik, Cilegon maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan di lingkungan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon?
- b. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Kantor PT Krakatau Daya Listrik Cilegon?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon?

1.2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon

II. TINJAUAN LITERATUR

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan organisasi yang diarahkan untuk memotivasi, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Noe et al

dalam Kaswan (2019:2) manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan kunci dalam menentukan keberlangsungan, efektivitas dan daya saing suatu organisasi.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:215) kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang terkait dengan jabatan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Fahmi (2016:105) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan.

2.2.1. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:171) ada 3 dimensi gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

b. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian bawahan dapat memberikan saran ide dan masukan serta ikut serta dalam pengambilan keputusan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang sejalan dengan bawahan, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan.

2.3. Motivasi Kerja

Setiap individu pasti membutuhkan suatu motivasi agar menjadikan suatu dorongan untuk terus melanjutkan hidupnya, semakin tinggi motivasi yang didapatkan oleh karyawan, makin tinggi juga usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Fahmi (2016:88) bahwa motivasi adalah kegiatan perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, sedangkan menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

2.3.1. Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut McClelland dalam Priansa (2017:76), yaitu:

a. Need for achievement (Kebutuhan untuk Berprestasi)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kemampuan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Need for power (Kebutuhan untuk Berkuasa)

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

c. Need for affiliation (Kebutuhan untuk Berafiliasi)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

2.4. Kinerja

Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam satu periode tertentu yang biasanya selama satu tahun. Menurut Kaswan (2019:151) kinerja karyawan sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

2.4.1. Dimensi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

d. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

f. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

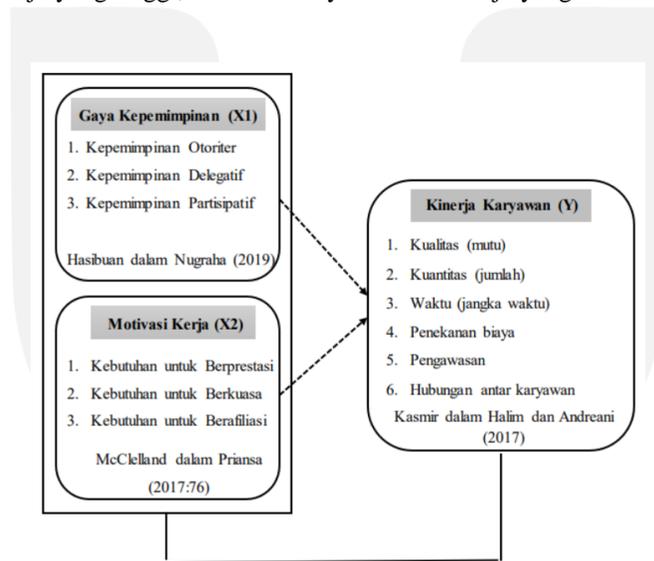
2.5. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Menurut Fahmi (2016:120) seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Selain itu menurut pendapat Busro (2018:226) Gaya kepemimpinan juga merupakan cara yang dilakukan oleh pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahannya sehingga mereka dengan sukarela dapat melakukan tindakan bersama yang telah ditetapkan pimpinan tanpa merasa ditekan karena untuk mencapai tujuan bersama.

2.6. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja

Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja yang mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins dan Judge dalam Busro (2018:49) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai proses Motivasi yang baik akan berpengaruh pada hasil kinerja yang tinggi, dan sebaliknya motivasi kerja yang buruk akan berpengaruh pada hasil kinerja yang rendah.

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

2.7. Berikut dibawah gambar dari kerangka penelitian pada penelitian ini:

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Data Pengolahan Peneliti

Hasil dari kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa:

H1: Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Krakatau Daya Listrik Cilegon.

H2: Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Krakatau Daya Listrik Cilegon.

H3: Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Krakatau Daya Listrik Cilegon.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 67 karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan ialah probability sampling. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan mendeskripsikan hasil penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari data penelitian terdahulu, buku, jurnal dan internet. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier sederhana.

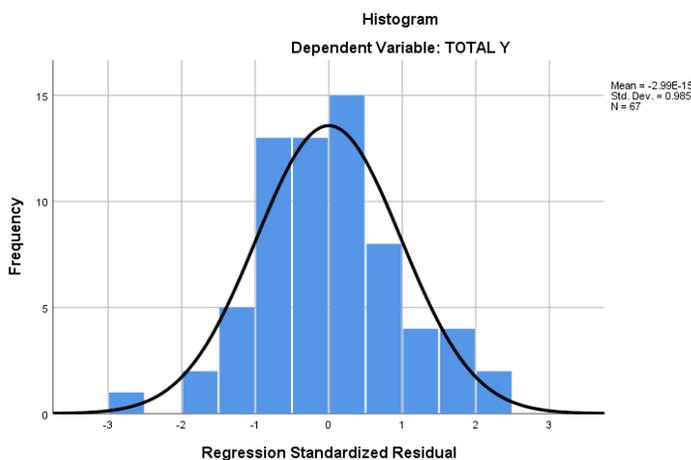
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Gaya Kepemimpinan sudah dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 85,1%. Maka dengan nilai persentase tersebut, dapat di simpukan bahwa gaya kepemimpinan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon memiliki sistem kepemimpinan yang sangat baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif motivasi kerja sudah dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 87,5%. Maka dengan nilai persentase tersebut, dapat di simpukan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Krakatau Daya Listrik Cilegon memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan sudah dalam kategori baik dengan persentase sebesar 90,3%. Maka dengan nilai persentase tersebut, dapat di simpukan bahwa karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon sudah memiliki kinerja kerja yang sangat baik.

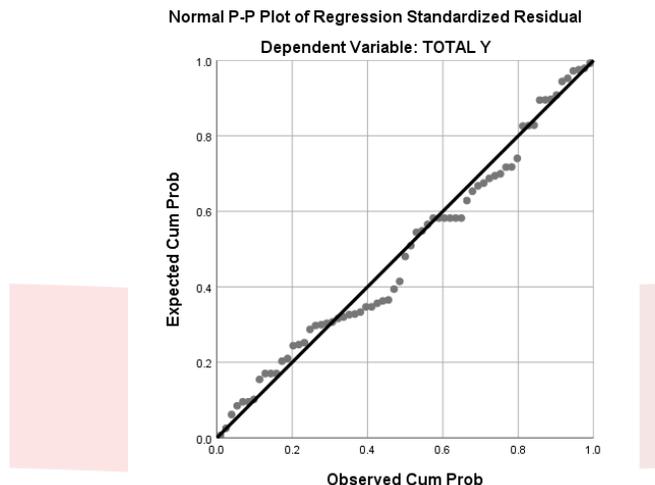
4.2 Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh masing- masing uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Pada terlihat bahwa grafik tersebut membentuk garis yang simetris membentuk lonceng yang sempurna, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi secara normal. Selanjutnya pengujian normalitas dengan grafik normal probability plot, yang diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik Normal P-Plot
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normality probability plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan normal. Selanjutnya uji normalitas dengan uji kolmogorov smirnov, yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Onee-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.24177864
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.047
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

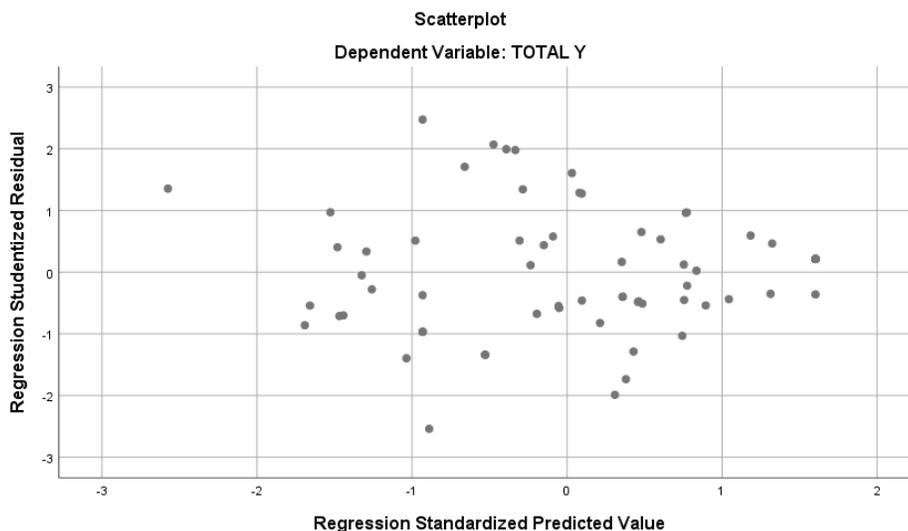
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Hasil uji normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,097, dikarenakan hasil signifikansi sebesar $0,097 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Dari hasil ketiga uji normalitas diatas, bahwa didapatkan hasil yang konsisten bahwa didapat dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik, sebagai berikut:



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Grafik scatterplot heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik- titik membentuk pola yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini mendukung bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

c. Uji Multikolinieritas

berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.595	.331			1.799	.077					
X1	.372	.138	.384		2.700	.009	.631	.320	.252	.430	2.323
X2	.329	.143	.327		2.304	.024	.617	.277	.215	.430	2.323

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Pada table 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel tersebut > 0,10 nilai VIF < 10 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) yang dilakukan pada 67 responden.

Tabel 3.

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.595	.331			1.799	.077					
X1	.372	.138	.384		2.700	.009	.631	.320	.252	.430	2.323
X2	.329	.143	.327		2.304	.024	.617	.277	.215	.430	2.323

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.3, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,595 + 0,372X_1 + 0,329X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,595 menyatakan jika tidak ada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka nilai konsisten kinerja karyawan adalah sebesar 0,595.
- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bersifat positif, artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan dan setiap penambahan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi kerja bersifat positif, artinya variabel motivasi kerja memiliki hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan dan setiap penambahan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.4 Uji Hipotesis

- a. Uji t-statistik (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.595	.331		1.799	.077					
X1	.372	.138	.384	2.700	.009	.631	.320	.252	.430	2.323
X2	.329	.143	.327	2.304	.024	.617	.277	.215	.430	2.323

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas untuk uji t pada masing masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan memiliki thitung 2,700 > ttabel 1.998 dan tingkat signifikansi 0,009 < 0,05, maka Ho ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi kerja memiliki thitung 2,304 > ttabel 1.998 dan tingkat signifikansi 0,024 < 0,05, maka Ho ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.053	2	5.026	25.544	.000 ^b
Residual	12.593	64	m.197		
Total	22.646	66			

a. Dependent Variable: RERATA Y
 b. Predictors: (Constant), RERATA X2, RERATA X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Pada Tabel 5. dapat dilihat Fhitung adalah 25.544 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel (25.544 > 2.758) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
e	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.444	.427	.443588	2.033

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan dari Tabel 6. hasil dari uji koefisien determinasi yaitu, nilai R square sebesar 0,444 yang artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,444 atau 44,4% dan sementara dari 55,6% sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat diambil kesimpulan yang dimana dapat memberikan jawaban bagi permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- Motivasi Kerja pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- Kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik Cilegon termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Daya Listrik Cilegon karena memiliki koefisien determinasi sebesar 44,4%.

REFERENSI

- [1] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [2] Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [3] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [5] Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [6] Priansa, D, J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta