

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMAAN INDONESIA SEJAHTERA CABANG PESAWARAN

Oleh :

Dharnita Chandra

Institut Maritim Prasetiya Mandiri Lampung

email: dharnitachan65@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 24 September 2025
Revisi, 7 Januari 2026
Diterima, 9 Januari 2026
Publish, 15 Januari 2026

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan kinerja karyawan yang kemungkinan disebabkan akibat pergantian kepemimpinan sehingga menimbulkan perubahan gaya kepemimpinan pada PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting, karena jika kinerja karyawan baik maka perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Adapun rumusan masalah yang ditemukan dari penelitian ini apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran.

This is an open access article under the [CC BY-SA license](#)



Corresponding Author:

Nama: Dharnita Chandra
Afiliasi: Institut Maritim Prasetiya Mandiri Lampung
Email: dharnitachan65@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendahuluan Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai

tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perasatuhan

waktu. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Seorang pemimpin dapat memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan karyawan

mengenai perusahaan, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para karyawannya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam perusahaan serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan, keahlian mengembangkan tim oleh pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan.

PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran merupakan platform digital syariah untuk jutaan perempuan pengusaha mikro menuju sejahtera dan damai, solusi digital AMAAN Berbasis kehidupan terinspirasi dari kehidupan perempuan pengusaha mikro Indonesia yang memiliki mimpi besar untuk meningkatkan pendapatan, menata keuangan, mewujudkan harapan, dan meningkatkan kapasitas diri, PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran Menghadirkan layanan keuangan dan non-keuangan untuk mewujudkan mimpi besar tersebut dalam satu platform digital syariah.

Berikut data karyawan PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran :

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Senior Business Leader	1 orang
2.	Business Leader	1 orang
3.	Senior Community Development Partner	3 orang
4.	Community Development Partner	43 orang
5.	Community Maintenance Partner	2 orang
	Total	50 orang

Sumber : PT AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran

Dalam konsep kepemimpinan yang telah diarahkan dalam mencapai tujuan melalui kinerja karyawan mencakup beberapa gaya dan jenis dalam kepemimpinan. Dalam suatu kepemimpinan sangat berpengaruh pada proses berikutnya, serta dapat menginspirasi pegawai dan juga sebaliknya. Melalui konsep penelitian yang bermaksud ingin memahami tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan juga sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Pada PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran, kinerja karyawan dapat dimungkinkan menurun apabila ada nya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Berikut daftar pemimpin yang pernah dan yang sedang memimpin PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran sebelum nya dan yang saat ini :

Tabel 1.2 Pergantian Pemimpin PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran

Nama Pemimpin	Tahun Jabatan
Dendi Rizki Himawan	2020-2022
Novi	2023

Dari uraian tabel di atas terdapat pergantian Kepemimpinan dan menimbulkan perubahan gaya kepemimpinan . sehingga dapat mengakibatkan kemungkinan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Adapun data pencapaian kinerja PT.AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran periode tahun

2020-2022 dengan periode tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Pencapaian Kinerja PT.AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran

Uraian Target perusahaan Rata-rata perbulan	Realisasi pencapaian	% Pencapaian
Pencairan nasabah Rp. 7.050.000.000/bulan	Periode tahun 2022 Rp.7.050.000.000 perbulan	100 %
Pencairan nasabah Rp. 7.050.000.000/bulan	Periode tahun 2023 Rp. 6.110.000.000 perbulan	86,6 %

Sumber : PT AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran

Dapat dilihat pada tabel 1.3 ada nya penurunan target yang ditentukan oleh perusahaan, perbulannya pada periode tahun 2022 pencapaian terealisasi hingga 100 % sedangkan pada periode tahun 2023 pencapaian terealisasi perbulannya hanya 86,6 %. Maka dari itu kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting, karena jika kinerja karyawan baik maka perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan pengamatan penulis diduga adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian Latar Belakang di atas maka penulis tertarik mengambil judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan temuan dengan prosedur statistik atau bentuk kuantifikasi/pengukuran lainnya. Metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Selain itu, wawancara dengan pihak perusahaan juga dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam. Objek penelitian ini adalah PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran yang berlokasi di Jalan Raya Way Ratai, Kecamatan Padang Cermin, Kabupaten Pesawaran, Lampung.

Data dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari wawancara dengan pihak perusahaan dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka dan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima kategori, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran yang berjumlah 50 orang, sementara sampel dipilih untuk mewakili karakteristik populasi dengan tepat.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan yang diukur

melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian bawahannya, tanggung jawab, dan pengendalian emosi; serta motivasi kerja yang diukur melalui indikator penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan dasar, dan prestasi. Variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur melalui indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pemanfaatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

Untuk memastikan keakuratan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah item dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud, dengan ketentuan item dinyatakan valid jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen, di mana variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Analisis data diawali dengan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan model regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + eY = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis karakteristik responden

Berdasarkan penelitian terhadap jenis kelamin, didapat hasil dari jawaban kuesioner responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan penelitian terhadap usia, didapat hasil dari jawaban kuesioner responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percentase
<20 Tahun	3 orang	6 %
20-25 Tahun	39 Orang	78 %
26-30 Tahun	4 orang	8 %
30-35 Tahun	4 orang	8 %
>35 Tahun	0 orang	0 %
Total	50 Orang	100 %

Berdasarkan penelitian terhadap Pendidikan, didapat hasil dari jawaban kuesioner responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Percentase
SMA/SMK Sederajat	32 orang	64 %
D3	4 orang	8 %
S1	14 orang	28 %
Total	50 orang	100 %

Berdasarkan Tabel-tabel diatas didapatkan mayoritas karyawan yang bekerja di PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran adalah berjenis kelamin perempuan dengan persentase 66% dan laki-laki hanya sebesar 34%, berdasarkan klasifikasi usia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja berusia 20-25 Tahun yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 78 % dan sisanya responden berusia 20 Tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6 %, responden berusia 26-30 sebanyak 4 orang dengan persentase 8 % dan responden usia 30-35 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 8 % Sedangkan untuk distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA/SMK Sederajat sebanyak 32 orang 64 %, D3 4 orang 8 %, dan S1 14 orang 28 %.

Analisis Jawaban Responden

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan (X1) Didapat jumlah skor terbesar sebanyak 224 skor dengan rata-rata 4,48 yang ada pada pernyataan "Pemimpin tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik pada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan yang artinya responden memberikan nilai yang tinggi terhadap variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan untuk kuesioner dengan skor terendah pada variabel tersebut diperoleh sebesar 192 skor dengan rata-rata 3,84 yang ada pada pernyataan "Semua keputusan ada ditangan pemimpin ditempat saya bekerja". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung kurang setuju bahwa semua keputusan harus di ambil secara sepah oleh pemimpin, artinya karyawan di perusahaan tersebut lebih menyukai sistem pengambilan keputusan secara musyawarah.

Analisis Jawaban Responden

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan (X1) Didapat jumlah skor terbesar sebanyak 224 skor dengan rata-rata 4,48 yang ada pada pernyataan "Pemimpin tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik pada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan yang artinya responden memberikan nilai yang tinggi terhadap variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan untuk kuesioner dengan skor terendah pada variabel tersebut diperoleh sebesar 192 skor dengan rata-rata 3,84 yang ada pada pernyataan "Semua keputusan ada ditangan pemimpin ditempat saya bekerja". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung kurang setuju bahwa semua keputusan harus di ambil secara sepah oleh pemimpin, artinya karyawan di perusahaan tersebut

lebih menyukai sistem pengambilan keputusan secara musyawarah.

2) Variabel Motivasi

Jawaban responden tentang variabel motivasi (X2) Didapat jumlah skor terbesar sebanyak 210 dengan rata-rata 4,2 yang ada pada pernyataan "Atasan saya dapat Berkommunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan ", yang

artinya responden memberikan nilai yang tinggi terhadap variabel motivasi. Sedangkan untuk skor terendah didapat sebesar 182 dengan rata-rata 3,64 yang ada pada pernyataan "Atasan saya memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

3) Variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban responden tentang variabel kinerja didapat jumlah skor terbesar sebesar 210 dengan rata-rata 4,2 yang ada pada pernyataan "Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai mutu yang diberikan perusahaan. Dan untuk skor terendah diperoleh nilai sebanyak 190 dengan rata-rata 3,8 yang ada pada pernyataan "Karyawan mampu meningkatkan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.

a). Hasil Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	kondisi	simpulan
Pernyataan 1	0,878	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 2	0,857	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 3	0,857	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 4	0,947	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 5	0,864	0,279	r hitung > r tabel	valid

Sumber : Hasil olah data SPSS. V20

Berdasarkan tabel di atas maka perhitungan hasil SPSS V20 dapat dinyatakan Valid

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Sumber : Hasil olah data SPSS. V20

Berdasarkan tabel di atas maka perhitungan hasil SPSS V20 dapat dinyatakan Valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	kondisi	simpulan
Pernyataan 1	0,749	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 2	0,929	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 3	0,941	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 4	0,912	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 5	0,918	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 6	0,903	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 7	0,950	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 8	0,844	0,279	r hitung > r tabel	valid
Pernyataan 9	0,863	0,279	r hitung > r tabel	valid

Sumber : Hasil olah data SPSS. V20

Berdasarkan tabel di atas maka perhitungan hasil SPSS V20 dapat dinyatakan Valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang

dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut harus baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa: "Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60, sehingga jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60 suatu instrumen dinyatakan reliabel, bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.21142783
	Absolute	.159
Most Extreme Differences	Positive	.121
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data : SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian terhadap masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel dengan *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hal ini berarti instrumen penelitian (kuesioner) memiliki hasil yang reliabel (konsisten) sehingga instrumen ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Pada tabel test of normality dengan menggunakan kolmograv-smirnov nilai sig $> 0,05$, bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal:

Tabel 4.8 Uji Normalitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.795	Reliabel
2	Motivasi	0.822	Reliabel
3	Kinerja	0.793	Reliabel

Gambar diatas menunjukan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS 20 di peroleh hasil sebagai berikut pada tabel 4.9:

Tabel 4.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-1.454	2.505		.564		
1	Var_X1_Kepemimpinan	.800	.159	.454	5.026	.000	.394 2.541
	Var_X2_Motivasi	.905	.157	.522	5.776	.000	.394 2.541

Dependent Variable: Var_Y_Kinerja

Berdasarkan tabel 4.9 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,454 + 0,800 + 0,905 + e_t$$

1. Konstan, jika ada atau tidak ada perubahan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi , sebesar = 0 satuan, maka kinerja nilai negative yaitu -1,454.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan X1= 0,800 artinya setiap perubahan variabel gaya kepemimpinan sebesar = 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,800.
3. Nilai koefisien motivasi X2 = 0,905 artinya setiap peningkatan variabel motivasi sebesar = 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,905.

Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-1.454	2.505		.564		
1	Var_X1_Kepemimpinan	.800	.159	.454	5.026	.000	.394 2.541
	Var_X2_Motivasi	.905	.157	.522	5.776	.000	.394 2.541

Dependent Variable: Var_Y_Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari uji T Gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai berikut :

Hasil uji gaya kepemimpinan pada tabel tersebut memiliki nilai 5,026. Nilai tersebut adalah nilai hasil hitung atau biasa di sebut nilai t_{hitung} . Maka selanjutnya di bandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,01063. Dengan menggunakan alpha sebesar 5% (0,05) dan n = 50, maka $0,05/2 = 0,025$ dan $df = n - 2 = 48$ dan di dapat lah t_{tabel} . Maka perbandingannya adalah $t_{hitung} 5,026 > t_{tabel} 2,016$, maka H_0 di tolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran.

Hasil uji motivasi pada tabel tersebut memiliki nilai 5,776. Nilai tersebut adalah nilai hasil hitung atau biasa di sebut nilai t_{hitung} . Maka selanjutnya di

bandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,01063. Dengan menggunakan alpha sebesar 5% (0,05) dan n = 50, maka $0,05/2 = 0,025$ dan $df = n - 2 = 48$ dan didapat t_{tabel} . Maka perbandingannya adalah $t_{hitung} 5,776 > t_{tabel} 2,016$, maka H_0 di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($5,026 > 2,01063$). Hal ini sejalan dengan penelitian Bryan Johannes (Tampi, 2014). Responden menilai tertinggi pada aspek komunikasi pemimpin (rata-rata 4,48) dan terendah pada aspek pengambilan keputusan tunggal (rata-rata 3,84), yang berarti pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik dalam menentukan strategi.

Selanjutnya, motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,776 > 2,01063$), mendukung penelitian Apandi (2018). Nilai tertinggi ada pada komunikasi atasan (rata-rata 4,2) dan terendah pada pemberian pelatihan (rata-rata 3,64), yang menunjukkan komunikasi atasan efektif dalam memotivasi karyawan.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan f hitung $> f$ tabel ($131,934 > 3,20$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Wandra Agus Cahyono, Djamhur Hamid, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2016).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil uji analisis penelitian yang dilakukan PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran di dapat hasil sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran.
2. Variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran.
3. Variabel gaya kepemimpinan (x1) dan Motivasi (x2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. AMAAN Indonesia Sejahtera Cabang Pesawaran.

5. REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agusta, L. d. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Al-Asyamawi, H. (2004). *Mendidik Anak Dengan Cinta*. Yogyakarta: Saujana. Almustofa , R. (2015). *Pengaruh Lingkungan kerja,Motivasi Kerja,Disiplin Kerja*.

- Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional).* Jakarta: Jurnal Penelitian.
- Amirullah, W. (2014). *Metode Penelitian Pemasaran.* Malang: Cahaya Press.
- Anwar, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Apandi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dab Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keungan Universitas Lampung. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran 12 (1), 61-7,2018,* 61-74.
- Assauri, S. (2004). *Manajemen Pemasaran.* Jakarta: Rajawali Press.
- Bernadine R Wirjana, D. S. (2006). *Kepemimpinan Dasar-Dasar Pengembangannya.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian,Dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Dasar,Pengertian, Dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Communications 3 (4),2014,* 4.
- Tanto Wijaya dan Fransiska Andreani. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pda PT Sinar Jaya Abadi Bersama.* Universitas Kristen Petra AGORA Vol 3, No 2.
- Thoha Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi,Proses Dianosa Dan Intervensi Manajemen Kepemimpinan.* Yogyakarta: Gava Media.
- Tika, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan .* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 6.* Depok,16956: PT Raja Grafindo Persada.
- Wandra Agus Cahyono, D. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),* 33