

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Barakah Niaga Semen

Andi Abriani Ayu Sari¹, Nurman², Tenri Sayu Puspitanigsih Dipoatmodjo³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Negeri Makassar

E-mail: andiabrianiayusari04@gmail.com¹

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership style on employee work motivation at PT. Barakah Niaga Semen. In this study, the population studied was 30 employees who were also used as samples. The method used is a quantitative approach with simple linear regression analysis, using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software to analyze the data obtained. Data were collected through questionnaires distributed to respondents involved in this study. The results of the analysis show that leadership style has a positive and significant effect on employee work motivation. With a determination coefficient (R²) value of 55.4%, it shows that 44.6% of the variation in employee work motivation can be explained by the leadership style applied in the company. Meanwhile, the remaining 44.6% is influenced by other factors not examined in this study. This finding emphasizes the importance of implementing a good leadership style to improve employee motivation. Therefore, companies are advised to continue to strengthen their leadership style in order to improve work motivation which can ultimately contribute to improving the company's overall performance. This study also provides insight for management to improve work motivation by strengthening the existing leadership style, so as to create a more productive and harmonious work environment.

Keywords: Influence of Leadership Style, Employee Work Motivation, Human Resources

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Barakah Niaga Semen. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti berjumlah 30 karyawan yang sekaligus dijadikan sampel. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana, menggunakan software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) untuk menganalisis data yang diperoleh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada responden yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 55,4% menunjukkan bahwa 44,6% variasi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Sementara itu, sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat gaya kepemimpinan guna meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Studi ini juga memberikan wawasan bagi manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memperkuat gaya kepemimpinan yang ada, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kata Kunci: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Karyawan, Sumber daya manusia

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga, unik, murni, dan sulit diprediksi. Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat mengelola sistem secara efektif. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan organisasi. Mereka adalah penggerak utama yang membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada peran seorang pemimpin. Menurut Wiyadi (2009:4), Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan secara efektif, sehingga mereka bersedia melaksanakan perintah

dengan antusias dan tanpa merasa terpaksa.

Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakteristik yang unik, dipengaruhi oleh faktor-faktor bawaan sejak lahir maupun oleh lingkungan di mana mereka tumbuh dan berkembang. Perbedaan karakter ini menyebabkan variasi dalam penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh setiap pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipraktikkan seseorang ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan apa yang ia pandang Thoha (2007:52).

Dengan menggunakan gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Motivasi kerja karyawan di sini merujuk pada harapan-harapan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Penggerak motivasi kerja bergantung pada harapan yang didapatkan. Ketika harapan tersebut menjadi kenyataan, karyawan cenderung meningkatkan kualitas kerjanya. Robbins (2007:123), menyatakan bahwa kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan menghasilkan hasil tertentu dan seberapa menarik hasil tersebut bagi individu.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan untuk melakukan suatu tugas, menentukan kemampuan bertindak, dan memenuhi kebutuhan individu. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi sumber daya manusia menjadi semakin penting untuk kesuksesan organisasi. Penting bagi pimpinan untuk secara aktif mencari cara untuk memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Selain itu, pimpinan perlu memahami bahwa motivasi kerja bukanlah hal yang statis ia dapat berubah seiring waktu dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perubahan dalam lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan dinamika tim. Melakukan evaluasi secara rutin terhadap tingkat motivasi karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja akan membantu pimpinan dalam membuat keputusan yang lebih tepat terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Melalui gaya kepemimpinan Transformasional seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan motivasi kerja dengan memperhatikan serta memenuhi kebutuhan karyawan. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan motivasi kerjanya.

Adha dkk (2019:47-62) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi

adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

PT. Barakah Niaga Semen yang merupakan pengembangan unit usaha PT. Bosowa Corporindo di bidang distribusi produk dan penjualan bahan bangunan, khususnya semen. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan produk semen untuk berbagai kebutuhan konstruksi, baik untuk proyek-proyek besar seperti pembangunan infrastruktur, gedung, dan perumahan, maupun untuk kebutuhan konstruksi skala kecil. Pada umumnya peran pemimpin pasti sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menerapkan konsep kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan negatif kinerja karyawan, pimpinan yang ada di PT. Barakah Niaga Semen masih kurang maksimal.

Selain itu di PT. Barakah Niaga Semen memiliki motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan harapan karyawan, salah satunya kurangnya penghargaan yang di berikan pimpinan atas hasil kerja yang telah dikerjakan karyawan. Selain itu penurunan motivasi kerja karyawan, yaitu pekerjaan yang di berikan sering kali tidak sesuai dengan job desk atau deskripsi tugas yang seharusnya. Hasil observasi awal penyebaran kuesioner sederhana di PT. Barakah Niaga Semen dapat di lihat pada table di bawah:

Tabel 1. Hasil Observasi Awal Penyebaran Kuesioner Sederhana

No	Pernyataan	Jawaban		Skor(%)
		Ya	Tidak	
1	Apakah pekerjaan yang diberikan terlalu sulit untuk diselesaikan tepat waktu ?	6	4	60%
2	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan cepat ?	4	6	60%
3	Apakah anda kewalahan dengan tugas yang harus di selesaikan ?	7	3	70%
4	Apakah beban kerja anda terlalu berat ?	7	3	70%
5	Apakah kualitas hasil kerja anda sering kali kurang memadai ?	6	4	60%
6	Apakah anda mengerjakan pekerjaan sesuai target ?	3	7	70%
7	Apakah anda perlu bimbingan dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan ?	8	2	80%
8	Apakah tugas yang diberikan tidak sesuai dengan job desk anda ?	7	3	70%

9	Apakah anda mendapatkan apresiasi atau penghargaan ketika menyelesaikan pekerjaan	4	6	60%
10	Apakah anda sering bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas ?	8	2	80%

Sumber data PT. Barakah Niaga Semen 2024

Dapat dilihat pada data tabel 1.1 karyawan PT. Barakah Niaga Semen pada pertanyaan 1 menunjukkan bahwa karyawan 60% diberikan pekerjaan yang terlalu sulit untuk diselesaikan tepat waktu. Selanjutnya pada pertanyaan 2 menunjukkan bahwa 60% karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan dengan cepat. Pertanyaan 3 menunjukkan bahwa karyawan 70% masih kewalahan mengerjakan tugas yang harus diselesaikan. Pertanyaan 4 menunjukkan bahwa karyawan 70% masih terbebani dalam pekerjaan yang diberikan. Pertanyaan 5 menunjukkan bahwa karyawan 60% kualitas hasil kerjanya kurang memadai. Pertanyaan 6 menunjukkan bahwa 70% karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai target. Pertanyaan 7 menunjukkan 80% karyawan masih butuh bimbingan dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pertanyaan 8 menunjukkan 70% karyawan yang sering diberikan pekerjaan diluar job desk nya. Pertanyaan 9 menunjukkan 60% karyawan masih kurang mendapatkan apresiasi atau penghargaan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Dan pertanyaan 10 menunjukkan bahwa 80% karyawan masih sering menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja.

Berdasarkan tabel dan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa beberapa karyawan menunjukkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja, mereka bekerja lebih lambat dan kurang efisien. Beban kerja yang terlalu berat sehingga menghasilkan pekerjaan tidak memenuhi target atau menghasilkan kualitas kerja yang kurang memadai. Dan beberapa karyawan yang diberikan pekerjaan tidak sesuai dengan job desknya

2. LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa; “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya”.

Zaharuddin (2021 : 50), mengatakan bahwa; “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya”. Hasibuan (2017: 170), mengatakan bahwa; “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal”.

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Fahmi (2012:143), motivasi merupakan serangkaian perilaku yang berfungsi dalam upaya memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang bertujuan mencapai keinginan atau tujuan tertentu, sehingga individu tersebut lebih bersemangat dalam pekerjaannya.

Basrowi (2014:65), Motivasi merupakan dorongan mental yang memicu perilaku manusia berdasarkan kebutuhannya. Di dalam motivasi terdapat keinginan yang berperan dalam mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap serta perilaku individu. Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku dan bekerja dengan semangat dan baik, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

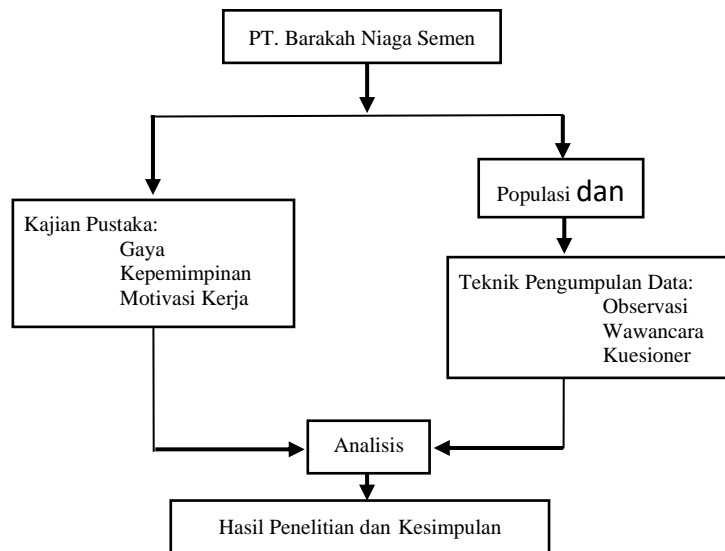
3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metodologi dengan pendekatan kuantitatif, pengambilan data dilakukan dengan instruktur melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014:35), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif / bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Barakah Niaga Semen yaitu sebanyak 30 karyawan. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari populasi yang terdiri dari karyawan PT. Barakah Niaga Semen yang memiliki karakteristik khusus. Alasan pengambilan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan dikarenakan jumlah populasi di PT. Barakah Niaga Semen kurang dari 100, yang artinya seluruh populasi yang memenuhi

karakteristik pengambilan sampel yaitu sebanyak 30 karyawan.

Menurut Khairinal (2016:282), desain penelitian adalah suatu perencanaan dan struktur penyelidikan yang dirancang dengan cermat agar peneliti dapat menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitiannya. Desain ini mencakup langkah-langkah yang dimulai dari tahap persiapan hingga penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh. Untuk mendukung penelitian ini, dilakukan kajian pustaka guna memperoleh teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti, melalui sumber-sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian lainnya. Setelah itu, penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang diteliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data seperti kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat pengukur yang digunakan akurat dan konsisten. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, homogenitas, dan linearitas, untuk memastikan kesesuaian model penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana dengan uji t, uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.



Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari secara menyeluruh bagaimana cara mengarahkan, mempengaruhi, dan	1. Kemampuan dalam Pengambilan Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi	Skala Likert

	mengawasi orang lain agar mereka melaksanakan tugas sesuai dengan perintah	3. Kemampuan Berkomunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Emosi Kartono K. (2017:13)	
Motivasi kerja (Y)	Motivasi kerja merujuk pada dorongan untuk melakukan suatu tugas, menentukan kemampuan bertindak, dan memenuhi kebutuhan individu.	1. Pengawasan 2. Hubungan Kerja 3. Pengakuan atau Apresiasi 4. Keberhasilan (Prestasi) Sedarmayanti (2017:240 - 245)	Skala Likert

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Barakah Niaga Semen. Berikut ini uraian karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30	15	50
31 – 41	13	43,33
42 – 52	2	6,67
Total	30	100

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas karyawan di PT. Barakah Niaga Semen berada pada rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 50%. Selanjutnya, karyawan dengan rentang usia 31–41 tahun berjumlah 13 orang atau 43,33%, sementara karyawan dengan usia 42–52 tahun sebanyak 2 orang atau 6,67%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	26	86,7
Perempuan	4	13,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa dari total 30 responden yang merupakan karyawan PT. Barakah Niaga Semen, sebanyak 26 orang atau 86,7% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 4 orang atau 13,3% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD Sederajat	0	0
SMP Sederajat	0	0
SMA Sederajat	1	3,3
Diploma (D1)	1	3,3
Diploma (D2)	0	0
Diploma (D3)	2	6,7
Diploma (D4)	0	0
Sarjana (S1)	25	83,3
Magister (S2)	1	3,3
Doktor (S3)	0	0
TOTAL	30	100

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Barakah Niaga Semen yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 25 orang atau 83,3%. Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 2 orang atau 6,7%, serta masing-masing 1 orang atau 3,3% dengan pendidikan Magister (S2), Diploma (D1), dan SMA Sederajat.

Hasil Penelitian**Uji Validasi****Tabel 6. Hasil Uji Validasi**

	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X	1	0,477	0,361	VALID
	2	0,578	0,361	VALID
	3	0,512	0,361	VALID
	4	0,507	0,361	VALID
	5	0,689	0,361	VALID
	6	0,638	0,361	VALID
	7	0,426	0,361	VALID
	8	0,528	0,361	VALID
	9	0,847	0,361	VALID
	10	0,847	0,361	VALID
	11	0,847	0,361	VALID
	12	0,593	0,361	VALID
Y	1	0,717	0,361	VALID
	2	0,638	0,361	VALID
	3	0,523	0,361	VALID
	4	0,680	0,361	VALID
	5	0,782	0,361	VALID
	6	0,471	0,361	VALID
	7	0,778	0,361	VALID
	8	0,644	0,361	VALID
	9	0,799	0,361	VALID
	10	0,492	0,361	VALID
	11	0,760	0,361	VALID
	12	0,701	0,361	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361 (r hitung $>$ 0,361). Dengan demikian, semua pernyataan atau indikator yang digunakan dalam pengukuran kedua variabel dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 7. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	R	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,863	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,881	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,863, dan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,881. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga setiap indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten, sehingga jika pertanyaan yang sama diajukan kembali, kemungkinan besar akan diperoleh jawaban yang relatif sama.

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

Asymp.Sig.	Keterangan
0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa data memiliki nilai signifikan sebesar 0,200. Sesuai dengan kriteria uji Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai signifikan $0,200 >$ 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Tabel 9. Uji Homogenitas

Tes Homogenitas	Sig.
Based on Mean	0,787
Based on Median	0,761
Based on Median and with adjusted df	0,761
Based on trimmed mean	0,780

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada uji homogenitas Based on Mean adalah 0,787. Sesuai dengan kriteria Levene's Test atau uji homogeneity of variance, di mana nilai signifikan $0,787 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variansi antar sampel adalah homogen (sama). Demikian pula, nilai signifikan pada Based on Median sebesar 0,761, Based on Median and with adjusted df sebesar 0,761, dan Based on Trimmed Mean sebesar 0,780, yang semuanya lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variansi tiap sampel bersifat homogen.

Uji Linearitas

Tabel 10. Uji Linearitas

ANOVA Table	
Te Linearitas	Signifikan
<i>Deviation from linearity</i>	0,789

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan (Deviation from Linearity) adalah 0,789. Sesuai dengan kriteria uji Test for Linearity, di mana nilai signifikan $0,789 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Analisis Regresi Lineart Sederhana

Tabel 11. Analisis Regresi Lineart Sederhana

Variabel	<i>Unstandarized Coefficients</i>	signifikan
Constant	9,809	0,056
Gaya Kepemimpinan	0,75	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,809 + 0,75X + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,809 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X) bernilai nol, maka motivasi kerja (Y) akan memiliki nilai sebesar 9,809.

- 2) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,75 menunjukkan hubungan positif. Artinya, jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 %, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,75 satuan. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	5,893	1,701	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 5,893 dan t tabel sebesar 1,701 dengan tingkat signifikansi 5%. Jika t hitung dibandingkan dengan t tabel, maka t hitung > t tabel (5,893 > 1,701), yang berarti hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Barakah Niaga Semen.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,744	0,554	0,538	3,654
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,554 atau 55,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja sebesar 55,4%. Sisa 44,6% (100% - 55,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Pembahasan

Peningkatan gaya kepemimpinan mencakup berbagai elemen, seperti memberikan arahan yang jelas, kemampuan pengambilan keputusan yang baik, dan dukungan terhadap perkembangan karyawan. Ketika pemimpin dapat mengelola tim dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Barakah Niaga Semen. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif dan sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka tingkat motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Dapat di ambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang visioner dan inspiratif, yang mampu memberikan arahan yang jelas, pengakuan atas pencapaian, serta dukungan moral, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh motivasi. Karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan mengembangkan kepemimpinan efektif, perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang produktif, kolaboratif, dan inovatif. Ini adalah fondasi penting yang dapat membawa perusahaan menuju pertumbuhan yang berkelanjutan, meningkatkan daya saing, serta memperkuat posisi PT. Barakah Niaga Semen di industri.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. Q. (2019). pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *jurnal penelitian IPTEKS*, 47-62.
- Apriyanto. (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Basrowi. (2014). *kewirausahaan untuk perguruan tinggi*. bogor: ghalia indonesia.
- Fahmi, i. (2012). *manajemen teori, kasus, dan solusi*. bandung : alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadiwijaya. (2020). *Motivasi dan Pengaruhnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hardini. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: PT Raja Grafindo.
- Khairinal. (2016). *Menyusun proposal skripsi, tesis, & disertasi*. Jambi: Salim.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, F. (2019). *EKONOMETRIKA: Suatu Pendekatan Aplikatif*. (D. Restu, Ed.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Murtie, A. (2012). *Menciptakan SDM Berkuwalitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Rahayu, H. J. (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan*. Jakarta.
- Rahayu, I. D. (2017). *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program keselamatan dan kesehatan terhadap motivasi kerja*. Bontang: Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG.
- Robbins, S. P. (2007). *Teori organisasi : Struktur, desain dan aplikasi* / Stephen P Robbins ; alih bahasa: Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.

- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2022). *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers .
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sodik, S. &. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. . Bandung: Alfabeta.
- sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. Bandung: (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed) .
- Sujarweni. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet.7. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiyadi, J. (2009, April). Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Kidul. *Jurnal Siasat Bisnis.*, Vol. 13 No. 1., Halaman 77-92.
- Zaharuddin, d. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. . Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.