

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Telkom Cabang Makassar

Akbar Usman ✉, **Aminuddin**, **Muh Arif**

Program studi Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Indonesia,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sekaligus mengkaji pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Cabang Makassar. Studi ini dilakukan di Kantor PT Telkom yang berdomisili dan aktif di Kota Makassar. Studi ini melibatkan 40 orang pegawai tetap yang ada pada PT Telkom Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan alat statistik SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilihat melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh kepemimpinan pada PT. Telkom Akses Cabang Makassar dapat diterima oleh bawahan, sehingga membuat pegawai tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja lebih beprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran lembaga atau perusahaan yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat. Motivasi Kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian Motivasi dalam bekerja yang baik akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to examine and at the same time examine the effect of leadership style and motivation variables on employee performance at PT Telkom Makassar branch. This study was conducted at the PT Telkom office which is domiciled and active in Makassar City. This study involved 40 permanent employees at PT Telkom Makassar Branch. This study uses primary data collected using a questionnaire. Furthermore, the data were analyzed using the SPSS statistical tool using the multiple analysis method. The data tested went through several stages of testing such as validity, reliability, normality and heteroscedasticity tests. Furthermore, to prove the hypothesis proposed in this study, it will be seen through the coefficient of determination test, partial test (t-test) and simultaneous test (f-test). The results of this study indicate that Leadership Style and Work Motivation have a positive and significant influence on employee performance. The influence of leadership on PT. Telkom Access Makassar Branch can be accepted by subordinates, so that employees are not bored at work, so that employees can work with more achievements and achieve the goals of the institution or company, which means performance can increase. Work motivation is

the most dominant variable influencing employee performance. This shows that presenting good work motivation will have a very good impact on employee performance

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance Motivation*

Copyright (c) 2022 Akbar Usman

✉ Corresponding author :

Email Address : akbarusmann@gmail.com

PENDAHULUAN

PT. Telkom Akses atau yang disebut PT. TA merupakan salah satu dari anak perusahaan BUMN yaitu PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian PT. TA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia pada PT Telkom Akses menekankan pada harmonisasi jumlah dan kompetensi sumber daya manusia searah dengan portofolio bisnis yang semakin fokus pada times. PT Telkom Akses berupaya untuk meningkatkan sinergi dan efisiensi di antara perusahaan di jajaran Telkom Group dan terus menekankan penerapan nilai-nilai perusahaan yang telah ditetapkan. Upaya ini di implementasikan dengan menyusun rencana pengalokasian karyawan untuk beberapa tahun ke depan dan rencana ketenaga kerjaan setiap tahun agar dapat memberikan informasi yang lebih akurat untuk mendukung kemajuan usaha perusahaan.

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan pada organisasi adalah salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diriseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal. Menurut Winardi, (2000) dan Lina (2014) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh pemimpinnya, maka pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan suatu pekerjaan

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara signifikan akan bekerja lebih baik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi perseorangan karyawan. Berhasil dan tidaknya PT Telkom Akses Solo dalam berkomunikasi dengan pelanggannya tergantung pada karyawan yang langsung berhubungan dengan para pelanggannya.

PT Telkom Akses adalah karyawan yang bekerja dengan profesional dan loyalitas yang tinggi. Profesional dan loyalitas ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan ketika harus berhadapan dengan konsumen pemakai jasa telekomunikasi PT. Telkom Akses. PT Telkom Akses akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi yang kompetitif, membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis, serta sumber daya yang unggul.

Faktor pertama yang di identifikasikan mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya perusahaan (Dzulkifli, 2013).

Studi ini dilakukan pada Kantor PT Telkom Akses Cabang Makassar. Faktor pertama yang di identifikasikan mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya perusahaan (Dzulkifli, 2013).

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian yang definitif dikemukakan oleh Hasibuan (2005) bahwa Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi lain menyebutkan bahwa Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan". Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014). Yang membedakan penelitian dengan penelitian sebelumnya yaitu: (1) Pada penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan pada penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu komitmen organisasi, (2) Populasi dan Sampel Penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telkom Akses di Makassar.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2012).

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan di PT Telkom Akses Cabang Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang ada pada PT Telkom yang berada di wilayah Makassar yang berjumlah 40 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan sample jenuh yang berarti seluruh populasi yang ada merupakan sample penelitian yaitu berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini kriteria penentuan sampel dibatasi dengan karakteristik umur, karakteristik Jenis kelamin dan Lama bekerja pegawai pada PT Telkom Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan alat statistik SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilihat melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f) (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai tetap yang bekerja di kantor PT Telkom yang berwilayah di Makassar dengan kriteria yang sebagai karyawan tetap sebagai sample. Tahap pertama dalam penelitian ini adalah melakukan uji validitas data untuk mengetahui apakah item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r -hitung $>$ r -tabel (Ghazali, 2016). Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai corrected item total correlation yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid.. Tahap kedua adalah melakukan uji reabilitas untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Jika nilai Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reabilitas yang memadai. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih kecil dari 0,6 maka butir pertanyaan tersebut tidak realible.; (Ghazali, 2016). tabel 3 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel peneliti adalah realibel, karena nilai cronbach alpha menunjukkan nilai diatas angka 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

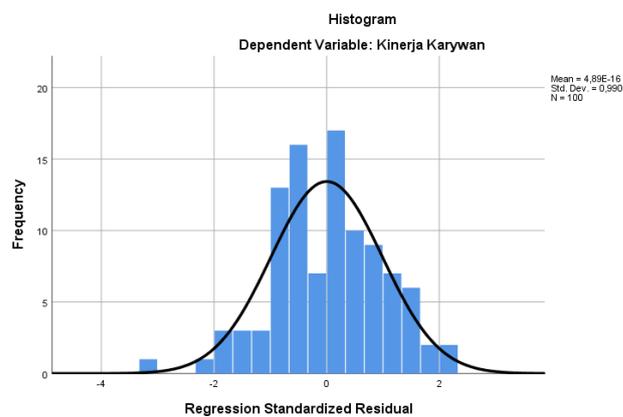
Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,891	0,000	Valid
	X1.2	0,879	0,000	Valid
	X1.3	0,867	0,000	Valid
	X1.4	0,928	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,894	0,000	Valid
	X2.2	0,863	0,000	Valid
	X2.3	0,850	0,000	Valid
	X2.4	0,876	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,871	0,000	Valid
	Y2	0,857	0,000	Valid
	Y3	0,911	0,000	Valid
	Y4	0,906	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,600	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,914	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,894	0,600	Reliabel
Keputusan Pembelian (Y)	0,908	0,600	Reliabel

Tahap ketiga adalah melakukan uji normalitas data untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram.

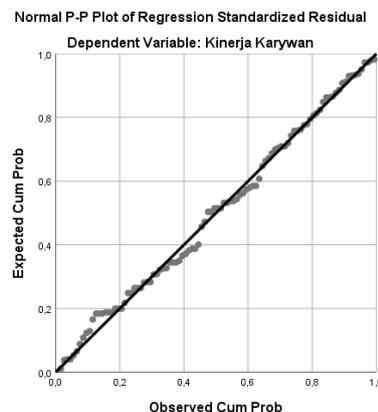
Gambar 1. Grafik Histogram



Pada Gambar 1, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil.

Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 2. Normal Probability Plot



Berdasarkan gambar 2 normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat

disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas

Tahap keempat adalah melakukan uji Multikolinearitas untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

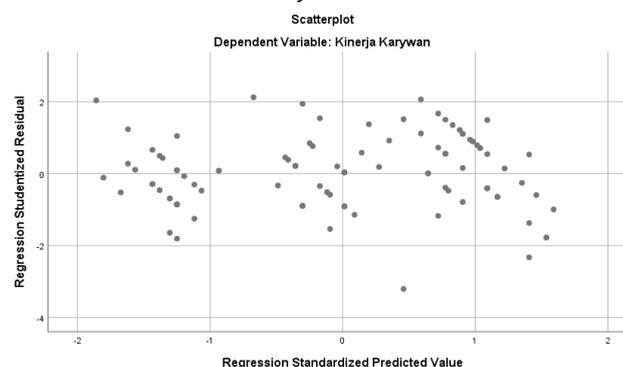
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	3,954	Tidak Multikolinearitas
Motivasi	3,954	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan.

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot).

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 3, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tahap ketujuh adalah melakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel- variabel terikat (dependent) yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel bebasnya (independent).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,038	,126		,300	,765
Gaya Kepemimpinan	,420	,062	,427	6,784	,000
Motivasi	,595	,067	,556	8,831	,000
Adjusted R square					0,950
F					449,953
F-sig.					,000

Berdasarkan tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,038 + 0,420X_1 + 0,595X_2 + e_i$$

Nilai Constant (a) adalah sebesar 0,038 menunjukkan besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Nilai Koefisien dari gaya kepemimpinan sebesar 0,420 artinya Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Gaya Kepemimpinan (X₂) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,420. Nilai Koefisien dari Motivasi kerja sebesar 0,595 dan dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Motivasi (X₂) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,595.

Nilai koefisien nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,950 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada penelitian ini dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 95,0% dan sisanya 5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,950 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,5. Standar Error of Estimate (SEE) sebesar 0,26680. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Variabel independen yang dimasukkan dalam model yaitu Gaya kepemimpinan adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat probabilitasnya sebesar 0,000 lebih besar dari 0,005 yang berarti H_{a1} diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 jauh di bawah 0,05 yang berarti H_{a2} diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji regresi yang dilakukan, juga ditemukan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian signifikan simultan (uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 449,953 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karaywan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian didapati hasil variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan. Sementara dari hasil uji parsial (uji t), didapati bahwa Gaya Kepemimpinan di PT. Telkom Akses Cabang Makassar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hasil ini berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja karyawan. pada PT. Telkom Akses Cabang Makassar.

Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengaruh kepemimpinan pada PT. Telkom Akses Cabang Makassar dapat diterima oleh bawahan, sehingga membuat pegawai tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pegawai dapat bekerja lebih beprestasi dan mempercepat tercapainya sasaran lembaga atau perusahaan yang berarti kinerja karwan dapat meningkat. (Hasibuan, 2014), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diorganisasinya, hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2011), setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya dalam perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian didapati hasil variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa Motivasi memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Sementara dari hasil uji parsial (uji t), didapati bahwa Motivasi di PT. Telkom Akses Cabang Makassar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil ini berarti Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Motivasi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Karyawan pada di PT. Telkom Akses Cabang Makassar. Hal ini Atasan pada perusahaan mampu menciptakan gairah bekerja melalui motivasi yang di berikan kepada karyawannya sehingga efektifitas kerja dan gairah dalam bekerja dapat meningkat.

Oleh karena itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008).

SIMPULAN

Hasil studi ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ada berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan setiap karyawan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini menyarankan agar penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan pemberian motivasi yang intens terhadap setiap karyawan agar kualitas kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan yang signifikan. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah responden yang bekerja pada Kantor PT Telkom Akses wilayah Makassar, sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi. Diharapkan dapat melakukan wawancara secara langsung dan lebih terlibat dalam aktivitas Kantor PT Telkom Akses Makassar sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih memahami dan dapat memberikan solusinya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa dengan menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi Kinerja karyawan seperti budaya organisasi, system informasi manajemen dan lainnya.

Referensi :

- Dzulkifli, Muhammad. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan). Jakarta: Skripsi UIN Syarif Hidayatullah.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Imam Ghazali, (2001), Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program IBM SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Sinungan. (2008). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Winardi, (2000), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, Jakarta: PT Rinika Cipta.