

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEPTACO DIGITAL MEDIA YOGYAKARTA PADA SAAT PANDEMI

Disusun Oleh:
Sulthon Alim Khumair
Email: sultansultan2598@gmail.com
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Ahmad Dahlan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Dan Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Heptaco Digital media Yogyakarta pada saat pandemi. Populasi dalam penelitian yaitu keseluruhan karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta sebanyak 110 karyawan, sedangkan sampel yang di dapat dari hasil penyebaran koesioner sebanyak 57 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya yaitu sampel jenuh, sehingga seluruh karyawan menjadi sampel penelitian. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 24.

Hasil secara parsial dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style, and work motivation, on the performance of PT. Heptaco Digital media Yogyakarta during the pandemic. The population in the study was the overall employees of PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta had 110 employees, while the sample obtained from the results of the distribution of questionnaires was 57 employees. The sampling technique is a saturated sample, so that all employees become research samples. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with SPSS version 24.

Partial results from this study show that leadership style does not significantly affect employee performance, while motivation has a significant effect on employee performance. The results of other studies simultaneously leadership style and motivation have a significant effect on performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

LATARBELAKANG

Tahun 2020 awal di Indonesia bahkan dunia sedang menghadapi penyebaran virus Covid-19. Penyebaran virus yang begitu cepat membuat beberapa daerah atau negara memberikan himbauan untuk pembatasan aktifitas yang melibatkan orang banyak maupun menciptakan kerumunan orang banyak. Berdasarkan kebijakan dari pemerintah tersebut, maka diberlakukan berkerja dari rumah (Putra, dkk., 2020). Walaupun berkerja dari rumah, karyawan tetap berkontribusi secara produktif. dan mencapai target berkerja tepat waktu.

Istilah *Work from home* (WFH) adalah metode seseorang pegawai bisa melakukan atau mengerjakan pekerjaannya dari rumah. Meskipun konsep WFH tersebut menghasilkan dampak positif, adapun bagi sebagian karyawan juga beranggapan sebaliknya yaitu dari beban biaya yang berubah lebih tinggi untuk tagihan internet, untuk karyawan perempuan terpengaruhi dengan kewajiban rumah tangga serta kurangnya motivasi maupun yang mengontrol, sehingga hal ini mempengaruhi hasil kinerja karyawan (Putra, dkk., 2020). Kinerja yang baik telah diatur di Al Qur'an Surat An-Nahl : 97 yakni:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Berdasarkan Al Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 yang menjelaskan bahwa dalam pekerjaan, seorang pegawai mesti berintegritas serta berkerja keras agar mendapatkan imbalan yang sepadan dengan kinerjanya.

Douglas (2006) menyatakan bahwa entitas bisnis memerlukan pekerja yang sanggup berkerja secara produktif, sehingga dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang tinggi, sehingga dengan memiliki karyawan yang sanggup berkerja dengan *efektif* dan *efisien* sangat dibutuhkan pada pandemi ini. Kinerja merupakan hasil dari produktivitas kerja yang diraih pekerja saat menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggungan yang dibebankan padanya (Mangkunegara, 2015). Widodo (2015) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian individu dengan target serta kurun waktu tertentu

Variabel yang mampu meningkatkan hasil kerja karyawan salah satunya motivasi, bertujuan agar kinerja para karyawan dapat dimaksimalkan pada saat pandemi seperti saat ini. Motivasi juga dipahami sebagai pendorong maupun penggerak. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses bersifat internal maupun eksternal dalam diri, sehingga menimbulkan sikap antusias dalam mengerjakan kegiatannya.

Variabel yang bisa berdampak bagi hasil kerja karyawan ialah gaya kepemimpinan, karena kurangnya pengawasan yang dilakukan manajer dengan konsep kerja *work from home* mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Gaya Kepemimpinan adalah hasil bagaimana manajer dalam menjalankan tugas kepemimpinannya serta pengaruhnya terhadap karyawan. (Paramita, 2011). Rivai (2008) gaya merupakan tingkah laku serta etitit yang yang bernilai baik. Haryanto (2013) menjelaskan mengenai *leadership* merupakan kemampuan dalam mengontrol karyawannya untuk mencapai tujuan.

Sejumlah akademisi sebelumnya mencari bukti empiris tentang unsur-unsur yang berdampak bagi kinerja karyawan. Penelitian yang dikerjakan Khairizah dkk. (2016) mengemukakan bahwasanya gaya kepemimpinan berkaitan terhadap kinerja pegawai, temuan risetnya dikuatkan oleh Hanafi dkk (2018) yang menjelaskan gaya kepemimpinan bagi kinerja karyawan. Temuan riset sebelumnya berbeda pada penelitian Haryanto (2013) dan

Azizi (2018) yang mengemukakan gaya kepemimpinan tidak berdampak bagi kinerja karyawan.

Penelitian Hanafi, dkk (2018) mengatakan bahwasanya motivasi berdampak kepada kinerja. Temuan riset ini didukung oleh Wijaya (2018) dengan menjelaskan bahwasanya motivasi berdampak kepada kinerja karyawan. Hasil sebelumnya berlainan terhadap riset Julianry dkk, (2017) yang mengemukakan apabila tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Yogyakarta merupakan kota ideal untuk memulai *start-up*, hal ini karena dikota ini tersedia pendukung yang bisa membuat *start-up* digital berkembang seperti pusat kreatif, *coworking space* dan lainnya. Heptaco Digital Media merupakan salah satu perusahaan berbasis digital, perusahaan ini berfokus pada pengembangan *marketplace*.

Penelitian akan dilakukan di PT. Heptaco Digital Media, karena selama 5 tahun terakhir perusahaan memperlihatkan kinerja yang konsisten. Performa ini ditunjukkan dengan perusahaan mampu survive menjalani bisnisnya selama wabah pandemi Covid-19 dan PT. Heptaco Digital Media selama pandemi tidak memutuskan kontrak kerja secara sepihak terhadap karyawan. Kinerja baik yang ditunjukkan perusahaan membuat tidak terjadi konflik antara karyawan dan perusahaan.

Peneliti tertarik melakukan penelitian kembali dengan mengacu pada Hanafi dkk (2018), adapun perbedaannya penelitian tersebut menambahkan variabel motivasi, karena berdasarkan penelitian Putra dkk (2020) menyatakan bahwa yang membuat kinerja karyawan turun saat ini adalah karena kurangnya motivasi karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka judul di penelitian ini “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta pada saat pandemi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta pada saat pandemi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian karyawan dikemudian waktu dan dilakukan secara tersistem. Kinerja pegawai yang baik bertujuan pada tingkatan pencapaian kerjanya. Kinerja bisa digambarkan sebagai pencapaian hasil saat menjalankan tugas terhadap suatu periode sesuai kriteria yang sudah ditetapkan (Mangkunegara, 2015, 72). Seseorang bekerja guna memenuhi kebutuhan, saat bekerja seseorang bertujuan memenuhi kebutuhan hidup baik material ataupun nonmaterial (Rivai, 2008 : 13).

Minat Berwirausaha

Minat berwirausaha diartikan sebagai suatu ketertarikan, keinginan, serta kesediaan untuk bekerja keras atau berusaha semaksimal mungkin memenuhi kebutuhan hidup tanpa merasa takut dengan resiko yang akan terjadi dikemudian hari, serta berkemauan mengambil pelajaran dari kegagalan (Peng dan Kang, 2012 dalam Sarwoko, 2012).

Gaya Kepemimpinan

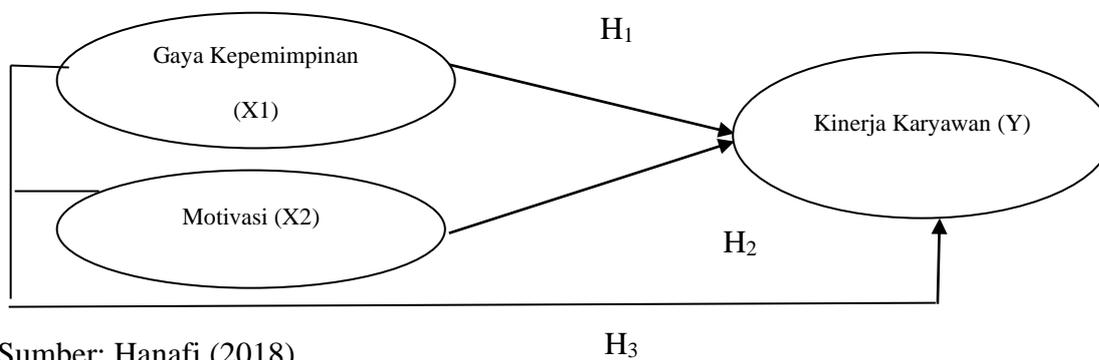
Gaya kepemimpinan yaitu sikap, ataupun penampilan yang dipilih oleh pemimpin untuk memenuhi tanggung jawab kepemimpinannya. Tergantung pada konteks dan kondisi

kepemimpinan, gaya seorang pemimpin akan bervariasi. Gaya adalah perilaku yang mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan terus menerus yang bertujuan agar bisa mempengaruhi karyawan, serta mampu mengarahkan kegiatan-kegiatan orang lain sesuai dengan gaya yang di gunakan oleh pemimpin tersebut (Karwati dkk, 2013:173).

Motivasi

Kepuasan yaitu komponen dalam teori motivasi. motivasi menjelaskan bagaimana caranya mempengaruhi atau mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2013: 141). McClelland menyatakan kebutuhan akan kekuasaan mengacu pada tingkat kendali keinginan seseorang atas keadaan saat ini dalam bentuk kegagalan dan kesuksesan.

RERANGKA PENELITIAN



Sumber: Hanafi (2018)

Gambar 1
Model Penelitian

Berdasarkan gambar 1 sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODA PENELITIAN

Populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta sebanyak 110 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenient sampling*, sehingga yang menjadi sampel adalah karyawan yang memberikan jawaban atas item pertanyaan kuesioner yang diberikan. Berdasarkan Teknik pengambilan sampel tersebut, maka didapatkan sampel sebanyak 57 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara *online* berupa *google form*. Hasil jawaban kuesioner dalam penelitian ini dikur dengan menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Regresi Linier Berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item Kuesioner	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Variabel Gaya Kepemimpinan Pertanyaan 1	0,2609	0,720	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan Pertanyaan 2	0,2609	0,811	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan Pertanyaan 3	0,2609	0,814	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan Pertanyaan 4	0,2609	0,748	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan Pertanyaan 5	0,2609	0,685	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan Pertanyaan 6	0,2609	0,676	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan Pertanyaan 7	0,2609	0,735	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan Pertanyaan 8	0,2609	0,534	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 1 menunjukkan hasil Uji Validitas variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil tersebut untuk 8 item pertanyaan yang dipakai variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid.

b. Variabel Motivasi kerja (X_2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Item Kuesioner	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Variabel Motivasi Pertanyaan 1	0,2609	0,615	Valid
Variabel Motivasi Pertanyaan 2	0,2609	0,604	Valid
Variabel Motivasi Pertanyaan 3	0,2609	0,653	Valid
Variabel Motivasi Pertanyaan 4	0,2609	0,723	Valid
Variabel Motivasi Pertanyaan 5	0,2609	0,356	Valid
Variabel Motivasi Pertanyaan 6	0,2609	0,554	Valid
Variabel Motivasi Pertanyaan 7	0,2609	0,592	Valid
Variabel Motivasi Pertanyaan 8	0,2609	0,501	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 2. menunjukkan hasil Uji Validitas variabel motivasi memiliki nilai r hitung yang ditentukan lebih besar dari r tabel, berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 4.9. Berdasarkan temuan tersebut untuk delapan pertanyaan yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi adalah valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Variabel kinerja Pertanyaan 1	0,2609	0,730	Valid
Variabel kinerja Pertanyaan 2	0,2609	0,712	Valid
Variabel kinerja Pertanyaan 3	0,2609	0,727	Valid
Variabel kinerja Pertanyaan 4	0,2609	0,628	Valid
Variabel kinerja Pertanyaan 5	0,2609	0,594	Valid
Variabel kinerja Pertanyaan 6	0,2609	0,706	Valid
Variabel kinerja Pertanyaan 7	0,2609	0,675	Valid
Variabel kinerja Pertanyaan 8	0,2609	0,465	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 3. menunjukkan hasil Uji Validitas variabel motivasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu berdasarkan hasil tersebut untuk 8 item pertanyaan yang dipakai variabel motivasi dapat dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas ialah alat uji yang dipakai mengukur jawaban responden konsisten atas kuesioner yang diberikan. Mengukur reabel atau konsisten jawaban responden dengan memakai nilai *Cronbach Alpha*, sehingga apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas nilai minimum 0,60 berarti jawaban responden reabel atau konsisten dalam suatu penelitian (Ghozali, 2016: 46). Data Uji Reliabilitas yang didapat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variable	Nilai Minimum	<i>Cronbach Alpha</i> (A)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,60	0,864	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,60	0,652	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,799	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah (2022)

Tabel 4. sebelumnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ nilai minimum, sehingga seluruh pernyataan yang ada pada variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik diperlukan sebelum melakukan Uji Regresi untuk memastikan bahwa hasil penelitian bebas dari bias. Dalam penelitian ini, Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas, tetapi bukan Uji Autokorelasi, karena variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel tunggal dan datanya tidak lebih dari satu tahun (Ghozali, 2016: 94). Dalam penelitian ini, berikut ialah jenis Uji Asumsi Klasik:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menguji data residual sebagai bukti adanya distribusi normal. Alat Uji Normalitas menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov* sehingga jika nilai *Asym Sig* $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal (Ghozali, 2016: 34). Uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Residual	Alpha
N	57	
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	0.05

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.sig* (2-tailed) hasil Uji Normalitas sebesar $0,200 > 0,05$ (*alpha*), sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas penelitian ini mencoba menganalisis keterkaitan antar variabel bebas (Ghozali, 2016:150). Alat uji yang digunakan untuk mengukur multikolinearitas menggunakan nilai tolerance atau VIF, oleh karena itu model bebas dari multikolinearitas jika toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$. Temuan dari uji multikolinearitas penelitian ini yakni:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,866	1,154	tidak terjadi multikolineritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,866	1,154	tidak terjadi multikolineritas

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 6 sebelumnya menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Oleh karena itu, tidak terdapat multikolineritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan menguji variasi atau *variance* data. alat uji yang digunakan untuk mengukur heteroskedastisitas di riset ini memakai alat Uji *Glejser*, alat uji ini dikerjakan dengan meregresikan nilai *absolut*. Suatu model tidak terdapat heteroskedastisitas jika memiliki nilai Signifikansi di atas 0,05 atau *alpha* (Ghozali, 2016: 139). Hasil uji Heteroskedastisitas yang didapatkan yakni:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Alpha
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,579	0.05
Motivasi Kerja (X ₂)	0,574	0,05

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 7. sebelumnya, nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya, heteroskedastisitas tidak muncul dalam model regresi yang dipakai di penelitian ini.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan instrumen Uji Regresi Berganda. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda SPSS versi 24, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat ditentukan secara akurat. Dengan memakai SPSS 24, berikut adalah analisis Uji Regresi Linier Berganda:

Tabel 8. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikan	Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,087	0,184	0,05	H ₁ tidak terdukung
Motivasi Kerja(X ₂)	0,736	0,000	0,05	H ₂ terdukung

Variabel dependen = Kinerja Karyawan
Konstanta = 6,118
Adjusted R square = 0,550
F Signifikasi = 0,000

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 8. sebelumnya, bisa dibuat persamaan regresi berikut untuk memperkirakan dampak gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan:

$$Y = 6,118 + 0,087X_1 + 0,736X_2$$

- Y = Kinerja Karyawan
- α = konstanta
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi Kerja
- e = *Standart error*

Koefisien persamaan di atas untuk regresi linier berganda dijelaskan dengan:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,118 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sebesar 6,118 tanpa adanya pengaruh dari faktor-faktor independen yang digunakan dalam penelitian ini.
- b. Koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan variabel X_1 adalah 0,087 yang berarti bahwa untuk setiap 1 unit kenaikan gaya kepemimpinan variabel X_1 , kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,087.
- c. Pengaruh motivasi kerja variabel X_2 memiliki koefisien regresi sebesar 0,736 yang menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu (1) unit motivasi variabel X_2 , kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,736.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016: 97). Uji Koefisien Determinasi menggunakan nilai R^2 untuk menilai nilai kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam penyelidikan ini, koefisien determinasi menghasilkan hasil yakni:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary	Nilai
<i>Adjusted R Square</i>	0,550

Sumber: Data Primer, 2022

Adjusted R-square menunjukkan bahwasanya 55% faktor kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya 45% dijelaskan oleh variabel lain.

b. Uji F Simultan

Uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel terikat secara simultan (Ghozali, 2016: 98). Uji F simultan penelitian ini berpengaruh jika sig-nya kurang dari 0,05 pada tabel ANOVA (Ghozali, 2016: 98). Dalam penelitian ini, berikut adalah hasil dari Simultaneous F:

Tabel 10. Uji F Simultan

Model Summary	Nilai
<i>F Signifikan</i>	0,000

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 4.17 sebelumnya, F signifikan pada $0,000 < 0,05$ (α), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak simultan secara signifikan bagi kinerja karyawan.

c. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji-t mengukur sejauh mana satu variabel independen menjelaskan varians dari variabel dependen (Ghozali, 2016: 98). Uji t Parsial dalam penelitian ini dapat dikatakan berpengaruh sendiri-sendiri jika memiliki pada tabel *coefficient* nilai $sig < 0,05$ (Ghozali, 2016: 98). Berikut hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Uji Secara Parsial T

Variabel	Signifikan	Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,184	0,05	H_1 tidak terdukung
Motivasi kerja (X_2)	0,000	0,05	H_2 terdukung

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 4.18, berikut ialah temuan Uji T Parsial di penelitian ini:

- 1) Gaya Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,184 > 0,05$ maka H_1 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan tidak berdampak bagi kinerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja
Motivasi kerja mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima yang artinya motivasi berdampak bagi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa hipotesis H_1 ditolak, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karena, terlepas dari seberapa efektif kepemimpinan, itu tidak dapat membawa perusahaan maju. Kemudian sistem tidak dapat menawarkan dasar dan bahkan dapat membatasi daya cipta pemimpin. Kurangnya hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja disebabkan oleh fakta bahwa karakteristik yang mendorong kinerja bukanlah gaya kepemimpinan, melainkan sikap, kepribadian, dan bukan tindakan pemimpin. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Nugroho (2018) bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak bagi kinerja staf.

2. Motivasi kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linier Berganda dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi sering diartikan dengan pendorongan atau daya penggerak. Motivasi yaitu keadaan yang mendorong individu dalam mengerjakan suatu hal. Menurut Winardi (2002) menyatakan motivasi adalah proses internal dan eksternal bagi seseorang, yang mengakibatkan hadirnya sikap autisme saat menjalankan pekerjaan maupun aktivitas tertentu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hanafi, dkk (2018) yang menunjukkan hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan mengenai kinerja karyawan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: .

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media pada saat pandemi.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media pada saat pandemi.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Heptaco Digital Media pada saat pandemi.

KETERBATASAN

Penelitian yang dilakukan mengenai kinerja karyawan, maka didapatkan keterbatasan masalah dalam penelitian ini diharapkan menjadi perhatian penelitian berikutnya:

1. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan independen dalam menjelaskan dependen hanya 55%, sehingga dapat dikategorikan moderat (Ghozali, 2016).
2. Hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan sebagai berikut yaitu:

1. Penelitian berikutnya diharapkan memperluas objek penelitian, menjadi beberapa perusahaan tidak hanya satu perusahaan, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk objek penelitian.
2. Penelitian berikutnya diharapkan menambah jumlah variabel selain kepemimpinan dan motivasi sehingga kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui aspek yang lebih luas.
3. Saran untuk perusahaan PT. Heptaco Digital Media Yogyakarta agar dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya, sehingga kinerja karyawan akan lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, Agus. (2002). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Azizi, Hakim. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Douglas, Cobb. (2006). The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of Employee Turnover. *Jurnal University Of Massachussets, Boston*, 3 (3), 135-148.
- Furtwengler, Dale. (2002). *Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan dalam Sepuluh Menit*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Syamsul. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hanafi, Andhi Sukma., Chairil Almy, dan Tirtana Siregar. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2 (1), 47-56.
- Hartono, Jogiyanto. (2016) *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, Dwi. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *Jurnal Smart – Study & Management Reseach*, 10(3), 55–65.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriartoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Dan Manajemen (Edisi 1)*. Yogyakarta: BPFE.
- Julianry, Anriza., Rizal Syarief, dan Muhammad Joko Affandi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 161-171.
- Kartono, Kartini. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Karwati, Euis., Donni, dan Juni Priansa. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Khairizah, Astria., Irwan Noor, dan Agung Suprpto. (2016). (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, 3 (7), 1268-1272.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McClelland, David Clarence. (1988). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Moenir. (2004). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawan, Mohd. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan Dp 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1 (1), 33–48.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Nugroho, Arief Teguh. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20 (2).
- Pamudji. (2000). *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramita, Patricia Dhiana. (2011). Gaya Kepemimpinan (*Style Of Leadership*) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi Patricia Dhiana Paramita) . *Jurnal Manajemen*, 9(21), 1-5.
- Parashakti, Ryani Dhyana dan Dede Irfan Setiawan. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10 (1), 262-267.
- Putra, Putu Pradiva Salain, Putra Adiyadnya, Made Santana., & Eka Putu Agus Rismawan. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bumn Di Wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19–27.
- Rivai, Veithzal Zainal. (2008). *Performance Appriasal*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ruky, Achmad Saputra. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Saleem, Aslam., Hafiz Muhammad, Rafia Afrizal, Sehrish Muhammad Saleem, Muhammad Waqas Abid Shaikh, dan Nazish Shahid. (2014). Risk Factors of Birts Asphyxia. *Italian Journal Article*, 1(1), 1-5.
- Sikula, Adrew Edward. (1981). *Training Dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tutik Rachmawati Dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Guru Dan Angka Kreditnya*. In *Gava Media*. Yoyakarta: Gava Media.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Wijaya, Agus Joko. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerj (Studi Pada Karyawan Pt . Ika Jaya Sahara Karya Malang). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 60(1), 180–186.