PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG PEMATANG SIANTAR

Karona Junita Turnip[1], Vivi Oktari[2]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
[1]email: karonajunita@gmail.com
[2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
[2]email: vivi.oktari@ecampus.ut.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine (1) Leadership style has a partial effect on the performance of employees of PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch; (2) Work motivation partially influences the performance of employees of PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch; (3) Leadership style and work motivation simultaneously influence the performance of employees of PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch. One type of research used in this research is quantitative research. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire for 61 respondents who worked at PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch. This research uses multiple linear regression analysis methods with SPSS 21 software. The results of the research show that (1) Leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch (2) Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance of PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch (3) Leadership style and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Permodalan Nasional Madani Pematang Siantar Branch.

Keywords: *Leadership Style, Employee Performance and Work Motivation*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar ; (2) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar ; (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar. Salah satu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala likert terhadap 61 responden yang bekerja di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi harus beradaptasi dengan perubahan. Jelas terlihat bahwa terdapat persaingan yang ketat di organisasi mana pun, terutama dalam hal kebiasaan kerja karyawan. Menurut Agung Prabowo (2022), kinerja pegawai adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk menghitung selisih hasil tugas yang diselesaikan, tanggung jawab yang diberikan atasan selama jangka waktu tertentu, dan kinerja kantor

Keberhasilan suatu organisasi yang didirikan bertumpu pada kerja para karyawan di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang memiliki kebiasaan kerja yang baik maka produktivitas yang dicapai perusahaan pun semakin meningkat. Dengan cara ini, bisnis dapat tumbuh dan sejahtera dalam skala global. Oleh karena itu, suatu perusahaan mempunyai harapan yang besar terhadap perilaku kerja karyawannya.

Menurut teori ini, kinerja merupakan sifat individu karena setiap karyawan memiliki seperangkat keterampilan unik yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, tantangannya adalah bagaimana memilih karyawan yang mampu, dapat diandalkan, dan kooperatif untuk memaksimalkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan.

Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan sebaik-baiknya, perlu mempertimbangkan secara matang dan memaksimalkan upaya karyawannya. Pegawai yang berkompeten dan memiliki kebiasaan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan, sedangkan pegawai yang tidak memiliki kualitas tersebut dan mempunyai kebiasaan kerja yang buruk dapat menimbulkan permasalahan bagi perusahaan.

Kontribusi dari karyawan yang berkualitas umumnya diharapkan untuk aktif sebagai perencana dan pelaksana yang memperhatikan seluruh aktivitas pengelolaan bisnis. Ini bukan hanya tentang meningkatkan kualitas karyawannya; sebuah perusahaan juga diharapkan untuk terus meningkatkan standarnya melalui peningkatan kualitas manajemennya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjalin hubungan baik dan jangka panjang dengan karyawan agar bisnis dapat berjalan lancar.

Sangat penting untuk menjalin hubungan yang erat dan kooperatif dengan karyawan agar bisnis dapat berkembang sebaik mungkin. Setiap karyawan di setiap perusahaan mempunyai peran yang sangat kuat karena angka kinerjanya dapat meningkat melalui peranannya. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, diperlukan kerja yang baik dari para karyawannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Kale (2023), kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi pekerjaan orang lain dengan memastikan bahwa setiap orang bekerja sama dan seefisien mungkin dengan tetap berpegang pada tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, menunjukkan dedikasi, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu aspek penting dalam mengelola karyawan di suatu perusahaan adalah kemampuan mereka dalam memimpin bisnis. Memajukan pembangunan dan pengembangan kinerja karyawan sangat penting bagi pembangunan manusia yang diawasi oleh manajer.

Oleh karena itu, kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Sikap, pendekatan, dan perilaku seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organisasi yang dipimpinnya. Selain itu, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang berpegang teguh pada tujuannya dan menjunjung tinggi prinsipprinsipnya seraya mendukung kepemimpinannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Hafidzi et al., (2023), motivasi merupakan pengaruh positif yang mendorong orang untuk bekerja sama, efisien, dan kompak menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya guna mencapai hasil kerja yang positif.

Menurut Manuain (2022), motivasi berkaitan dengan bagaimana meningkatkan daya dan potensi agar rekan kerja dapat bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan melampaui tujuan yang telah ditentukan. Tujuan tersebut tidak akan tercapai jika karyawan kurang mempunyai motivasi kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebaliknya jika terdapat motivasi kerja karyawan yang tinggi maka hal ini merupakan tanda keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Salah satu tantangan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah bagaimana pemimpin organisasi dapat menciptakan insentif terkait pekerjaan yang efektif dalam angkatan kerja mereka. Suatu oganisasi pegawai akan mengalami kerugian jika terjadi penurunan motivasi atau semangat kerja.. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara aktif mencari dan menyelidiki penyebab-penyebab yang menjadi sumber menurunnya motivasi kerja karyawan.

Lukman Nasution (2020) melakukan penelitian dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

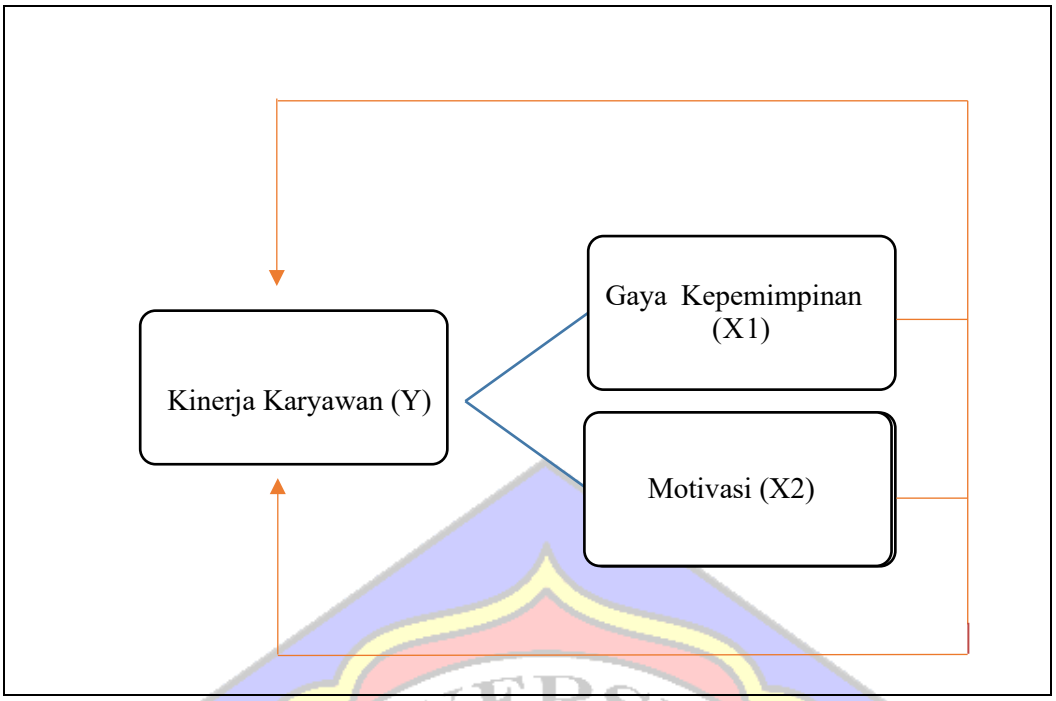
Erna Angreani Manuain (2022) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil survei, masih terdapat karyawan yang kurang tenang dalam bekerja, dan terkadang pekerjaannya sulit dilakukan. Di lain waktu, karyawan terkadang gagal memberikan respon yang memadai saat membantu nasabah. Selain itu juga terlihat dari perilaku laku para karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar yang sering terjadi perubahan dalam pekerjaan karyawan tersebut, mulai dari kurangnya kerjasama antara karyawan dengan orang lain hingga sering mengeluh akan hal sepele yang terjadi di kantor. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan tersebut mungkin timbul karena kurangnya motivasi pada karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Karena pentingnya motivasi dan kepemimpinan, maka penulis mengidentifikasi objek penelitian pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar sebagai perusahaan atau atau lembaga pembiayaan yang menyalurkan dana kepada kelompok masyarakat yang tergolong ke dalam keluarga prasejahtera. Namun temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan khususnya di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sering kali mengambil keputusan sendiri demi keberhasilan perusahaan dan jarang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan kerja di perusahaan. Selain itu, pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk memajukan karir (promosi jabatan). Karena fenomena di atas, perusahaan harus mempertimbangkan faktor motivasi dan sifat kepemimpinan. Hal ini akan berdampak pada kebiasaan kerja (kinerja) karyawan.

Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian yang terdahulu dilakukan, kerangka pikir penelitian dapat disajikan pada ilustrasi berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar

II. METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar. Berdasarkan data bahwa karyawan yang bekerja di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar ada sebanyak 100 orang. Purposive sampling merupakan metode yang digunakan untuk pemilihan sampel, artinya besarnya sampel ditentukan oleh suatu kriteria yaitu jumlah karyawan yang dipilih untuk penelitian yaitu sekitar 61 orang. Apabila data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang berguna bagi penelitian ini, maka harus diteliti dan dianalisis secara menyeluruh sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan hipotesis. Proses pengumpulan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 21. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis menggunakan t dan f serta koefisien determinasi (R square).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,851	0,248	Valid
	X1.2	0,817	0,248	Valid
	X1.3	0,874	0,248	Valid
	X1.4	0,856	0,248	Valid
	X1.5	0,879	0,248	Valid
	X1.6	0,893	0,248	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,848	0,248	Valid
	X2.2	0,885	0,248	Valid
	X2.3	0,867	0,248	Valid
	X2.4	0,883	0,248	Valid
	X2.5	0,840	0,248	Valid
	X2.6	0,781	0,248	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1	0,756	0,248	Valid
	Y2	0,849	0,248	Valid
	Y3	0,867	0,248	Valid
	Y4	0,818	0,248	Valid
	Y5	0,797	0,248	Valid
	Y6	0,820	0,248	Valid

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa jika menggunakan r-tabel sebesar 0,248, maka seluruh pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid karena secara komprehensif hasil r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r-tabel. . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut di atas dapat dikatakan sebagai instrumen penilaian data

penelitian. Oleh karena itu, seluruh indikator dari masing-masing variabel—Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2.Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.930	Reliabel
Motivasi Kerja	0.922	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.900	Reliabel

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan hasil reliabilitas kuesioner pada tabel 2 terlihat bahwa setiap variabel dalam pernyataan tersebut reliabel karena terbukti memenuhi kriteria yang ditentukan, yaitu Cronbach Alpha (α) > 0,6. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas variabel tersebut dianggap valid sehingga kuesioner yang digunakan dapat dipercaya.

Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,544	1,487		4,401	,000
	Gaya Kepemimpinan	,242	,097	,317	2,493	,016
	Motivasi Kerja	,432	,114	,483	3,794	,000

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan Tabel 3 di atas, persamaan berganda regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

X1 + 0,432 X2 + e + 6,544 + 0,242 Y

Sebagai contoh, hasil analisis regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. b0 = 6,544 merupakan nilai konstanta yang diperoleh.
   Kinerja Karyawan adalah sekitar 6,544 satuan jika tidak ada variabel seperti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang mempengaruhinya.
2. X1 = 0,242

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,242. Dengan kata lain jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satuan tertentu maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,242. Hasilnya, gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. X2 = 0,432
   Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,432. Dengan kata lain apabila variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar tertentu, maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,432. Oleh karena itu, motivasi karyawan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Dari analisis regresi linier terlihat bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel independen yang mempunyai pengaruh paling besar adalah motivasi kerja dengan nilai sekitar 0,432.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,544	1,487		4,401	,000
	Gaya Kepemimpinan	,242	,097	,317	2,493	,016
	Motivasi Kerja	,432	,114	,483	3,794	,000

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berikut rangkuman hasil uji t (uji parsial) berdasarkan tabel 4 di atas:

a. Hasil uji T menunjukkan bahwa t-hitung variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 2,493 dan t-tabel mempunyai nilai sebesar 1,987. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 dapat diterima karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (2,493 > 1,987) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,016 < 0,05). Jadi, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.
b. Hasil uji T menunjukkan t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,794 dan t-tabel sebesar 1,987. Berdasarkan hal tersebut, jika t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,794 > 1,987) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis H2 benar. Jadi, motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

2. Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270,272	2	135,136	36,510	,000[b]
	Residual	214,679	58	3,701		
	Total	484,951	60			

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5 diatas, diperoleh F-hitung sekitar 36,510 dan F-tabel sekitar 2,34. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 didukung oleh F-hitung yang lebih besar dari F-tabel (36,510 > 2,34) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747[a]	,557	,542	1,924

Sumber : Output SPSS Terlampir

Berdasarkan Tabel 6 diatas terlihat koefisien determinasi (Adjusted R^2) = 0,542 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai berkorelasi positif terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 54,2% dan berkorelasi positif dengan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini yaitu sebesar 45,8%.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dan analisis variabel gaya kepemimpinan di atas dapat diketahui bahwa pada uji analisis regresi harga diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 2,493 > 1,987 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 < 0,05. Berdasarkan hasil analisis maka hipotesis H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hamidi (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam menjalankan pekerjaannya dan efektivitasnya dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, upaya-upaya yang dilakukan oleh PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar berkaitan dengan upaya kepemimpinan dalam meningkatkan kerja karyawan dengan menjelaskan kepada setiap karyawan apa yang perlu dilakukan dan cara menyelesaikan suatu tugas, dengan menekankan kerjasama tim dari individu. perspektif, mempunyai sifat bersahabat, dan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk mengemukakan gagasan atau ide.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Adriyanti et al., (2023), motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Mereka menjelaskan bahwa tanpa motivasi karyawan untuk bekerja sama, tujuan bisnis tidak akan tercapai. Sebaliknya jika terdapat motivasi kerja karyawan yang tinggi maka hal ini merupakan tanda keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Menurut teori yang dikemukakan oleh Adriyanti et al., upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar yang bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan gaji yang sesuai, memberi kesempatan kerja sama secara tim, memberikan pengakuan dan penghargaan, serta memberikan kepercayaan terhadap kemampuan bekerja karyawan secara mandiri dan kreatif atau mengembangkan gagasangagasan orisinal.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis variabel motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa uji analisis regresi harga nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 3,794 > 1,987, dan tingkat signifikansi adalah 0,00 < 0,05. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 benar dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 36,510 dan nilai F-tabel sebesar 2,34. Berdasarkan hal tersebut, nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel (36,510 > 2,34), dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis maka hipotesis H3 terkonfirmasi yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

Dari penelitian ini terlihat jelas bahwa kepemimpinan merupakan komponen krusial dalam memberikan bimbingan kepada karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar. Karena saat ini segala sesuatunya semakin digital dan transparan, maka kepemimpinan yang diperlukan adalah kepemimpinan yang dapat menunjang kerja pegawai. Kepemimpinan yang ada pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar dapat menggugah karyawan untuk bekerja keras dan menumbuhkan rasa percaya diri pada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi lain juga menjadi faktor yang sangat penting bagi seluruh karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar, karena karyawan harus bekerja berdampingan dengan orang lain.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar.

V. REFERENSI

Adriyanti., Latief, F., Bahasoan, S., manajemen, J., & Nobel Indonesia Makassar, I. (2023). *Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SULSELBAR CABANG JENEPONTO* (Vol. 1, Issue 1).

Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., Oktarina, L., Penulis, K., Muhammad, :, & Hafidzi, K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *4*(6). https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6

Hamidi. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, *9*(1), 1–16

Hermawan, E., & Ismail, D. H. (2022). *Buku Ajar Kepemimpinan Mengenal Konsep Dan Gaya Kepeimpinan Untuk Generasi Z Di Era Revolusi 4.0 Dan Society 5.0.* Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari : EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2022.

Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Kota Malang: Ahlimedia Press.

Kale, J. D. , J. E. F. and S. S. N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*.

Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4).

Margaret, Y., Ones Charli, C., Nofita Sari, S., Bintang Brilian, B., Amalul Ahli, J., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Putra Indonesia, U. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar*.

Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU* (Vol. 5, Issue 2).

Prabowo, A. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA SURABAYA 1 Budiyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.

Prayudi, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA BINJAI). *Jurnal Manajemen Volume 6 Nomor 2 (2020)*, 1-10.