

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis

Merlin Nadia¹, Afrizal²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jln. Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau, Indonesia 90221

Email: merlinnadia1114@gmail.com, afrizal@so.uir.ac.id

Abstrak

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku seseorang berdasarkan apa yang mereka persepsikan. Padahal faktor terpenting yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu disebut motivasi. Seringkali terjadi permasalahan dalam perusahaan yaitu adanya kesenjangan hubungan antara manajer dan karyawan yang dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi antara manajer dan karyawan sehingga mengurangi efisiensi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Deli Sejahtera Sejahtera Kerajaan Bengkali Abadi. Data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Pada saat yang sama dilakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, dokumentasi, wawancara dan observasi. Langkah selanjutnya adalah pengelompokan berdasarkan jenis kemudian hubungan berdasarkan teori untuk menarik kesimpulan. Dari hasil uji t Gaya Kepemimpinan (X) dengan nilai sig. = 0,198 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepmimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara persial (sendiri – sendiri) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis.

Kata Kunci: Kontinuum; Manegerial Grid; Faktor Internal, Faktor Eksternal

The Influence Of Leadership Style On Employee's Work Motivation At PT. Deli Prosperous Eternal Prosperity, Bengkalis District

Abstract

Leadership style is an attitude or behavior that is used to influence someone's behavior based on what they perceive. Whereas the most important factor that encourages a person to carry out certain activities is called motivation. Problems often occur in companies, namely the gap in the relationship between managers and employees which is affected by a lack of communication between managers and employees, thereby reducing employee efficiency. The purpose of this study was to analyze and determine the effect of leadership style on employee motivation at PT. Deli Prosperous Prosperous Kingdom of Eternal Bengkali. Primary data and secondary data are used in this study. At the same time, data collection techniques were carried out using questionnaires, documentation, interviews and observation. The next step is grouping by type and then the relationship based on theory to draw conclusions. From the results of the Leadership Style t test (X) with a sig. = 0.198 > 0.05, it can be concluded that Leadership Style has no positive and partially significant effect (alone - alone) on the Work Motivation of PT. Deli Prosperous Prosperous Eternal Bengkalis Regency.

Keywords: Continuum, Managerial Grid, Internal Factors, External Factors.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menanggapi perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif membutuhkan respons yang lebih cepat bagi semua organisasi dan bisnis untuk terus bertahan dan berkembang. Menanggapi perubahan organisasi membutuhkan perubahan individu. Proses mencocokkan perubahan organisasi dengan perubahan individu tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dari sebuah organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari level atas, yaitu pemimpin itu sendiri.

Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang inovatif yang dapat menjadi motor penggerak perubahan organisasi. Sampai saat ini, kepemimpinan tetap menjadi studi dan topik penelitian yang menarik karena merupakan fenomena yang paling banyak diamati tetapi kurang dipahami.

Perubahan individu diperlukan untuk mendukung perubahan bisnis organisasi, dan bagi pimpinan yang menjadi pengaruh organisasi, proses mencocokkan perubahan korporat dengan perubahan individu tidaklah mudah, harus datang dari pengelola itu sendiri. Pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan menyediakan kegiatan yang mempengaruhi bawahannya. Perusahaan membutuhkan pemimpin dengan keinginan kuat untuk mempertahankan anggota di tempat kerja dan kemauan untuk mengembangkan perusahaan

Pemimpin yang efektif merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain ataupun karyawannya untuk berkarya, terus berjuang menuju kesuksesan dan memiliki semangat berkerja yang tentunya akan memberikan dampak positif kepada perusahaan ataupun

kelompok yang dipimpin. Setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda – beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda pula.

Pemimpin harus fleksibel dalam memahami semua kemungkinan individu dan berbagai masalah yang muncul terhadap individu. Pemimpin dapat menggunakan pendekatan ini untuk menerapkan Semua aturan dan pedoman organisasi serta pemberian tugas dan tanggung jawab yang sesuai. Hal ini konsisten dengan upaya untuk mendorong keterlibatan organisasi di antara karyawan. Sehingga manajer juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada dalam peran kepemimpinannya (Wiyadi, 2009. 4). Pimpinan harus memiliki sifat mempengaruhi karyawan untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan, supaya mereka melakukan apa yang ingin mereka lakukan dengan senang hati menerima perintah dari atasan pimpinan tanpa adanya unsur pemaksaan. Pimpinan juga mesti harus bisa mengarahkan perintah kepada karyawan untuk berkerja dengan giat supaya bisa mencapai tujuan perusahaan.. Semakin pintar seorang pimpinan menjalankan perannya, semakin cepat pula tercapainya tujuan perusahaan lebih baik.

Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing – masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda – beda ini menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda yang dilaksanakan oleh masing – masing individu pemimpin tersebut.

Pimpinan harus mampu menganalisis lingkungan dan menentukan apa yang terjadi, kemudian menetapkan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat untuk digunakan dalam situasi tersebut. Pimpinan dapat menentukan gaya kepemimpinannya dengan memahami teori gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para karyawannya untuk merealisasi tujuan nya.

Motivasi karyawan merupakan salah satu di antara tugas – tugas manajemen yang paling sulit dan penting. Mencapai keberhasilan dalam bidang ini makin sulit saja sehubungan dengan dinamika dan tuntutan-tuntutan kehidupan keorganisasian yang terus-menerus berubah. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar ataupun melampaui standar dikarenakan tidak adanya motivasinya dalam memenuhi perkerjaan. Walaupun ia memiliki kemampuan operasional apabila tidak memiliki motivasi dalam berkerja hasil dari perkerjaannya pun tidak sesuai atau memuaskan. Adapun motivasi yang diberikan oleh PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi adalah dengan memberikan bonus yang sesuai dengan jabatan karyawan dan kinerja yang dihasilkan kepada seluruh karyawan 30 (Tiga Puluh) orang.

Jabatan	Jumlah Karyawan
Direktur Utama	1
Direktur	1
Kabid Gudang	1
Waka Gudang	1
Adm Gudang	2
Accounting	4
Keuangan	3
Pemasaran	7
Buruh Gudang	12
Jumlah	32

Sumber : Data Olahan Penelitian 2023

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan, pemimpin dapat menciptakan karyawan yang berprestasi, prestasi secara individu yang baik dan bagaimana cara memotivasi agar karyawan mau berkerja berdasarkan keinginan dan kemampuan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Kinerja karyawan dapat menentukan terwujudnya sasaran maupun tujuan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya diatas maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan pada karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis ?
2. Bagaimanakah motivasi kerja pada karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisa, dan menjelaskan gaya kepemimpinan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan motivasi kerja pada karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi

kerja karyawan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Bengkalis.

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2012:121) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain sedemikian rupa sehingga mau dibimbing untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Veithzal, Muliaman, dan Mansyur (2017; 02), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi penetapan tujuan yang mempengaruhi perbaikan kelompok atau karyawannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang dalam melakukan Tindakan mempengaruhi individu lain atau bawahan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditentukan atau ditentukan oleh perusahaan.

B. Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2012: 302) Gaya kepemimpinan adalah gaya atau gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mempengaruhi keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut (karyawan).

Menurut Veithzal, Muliaman, dan Mansyuri (2017; 43), gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara mencapai tujuan organisasi. atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah model umum dari tindakan manajer, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk

mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau karyawan agar mereka secara sadar dan gigih melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tertentu.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan dibedakan menjadi 2 jenis model gaya kepemimpinan ekstrim, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Kontinuum

Gaya kepemimpinan kontinuum merupakan gaya klasik yang dikenalkan oleh Warren Schmidi dan Robert Tnnembaum. Para hali ini memberikan gambaran terkait gagasan yang telah terlukis. Terdapat pengaruh yang ekstrem yakni bidang pengaruh pimpinan serta bidang pengaruh kebebasan karyawan atau bawahan nya.

Bidang pertama menggambarkan otoritas gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin yang berkuasa, adapun bidang kedua gambaran dari gaya demokratis. Kedua bidang ini digunakan oleh pemimpin dalam tindakan pengambilan keputusan.

2. Gaya Managerial Grid

Gaya managerial grid merupakan penerapan pada manajemen dalam rangka mengidentifikasi sebuah gaya kepemimpinan. Menurut Robert R. Blake dan Jane S. Mouton (1964 : 268) hubungan manajer terdapat dua hal diantaranya : Satu pihak produk dan orang-orang di lain pihak. Hal ini sesuai dengan pendapat Blake dan Mouton yakni penekanan managerial grid dalam hubungan produksi dan kerja manusia.

C. Motivasi Kerja

Menurut Miftah Thoha (2012 : 253) Motivasi merupakan perilaku seseorang ditentukan oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan, dengan demikian motivasi adalah pendorong agar

seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai keinginan tujuan.

Menurut Robert Heller (2008 ; 6) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk bertindak.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mendorong beberapa proses perilaku manusia dalam pencapaian tujuan.

Faktor motivasi Menurut Miftah Thoha (2013:116) Faktor motivasi terbagi menjadi dua yang sangat mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal

- a) Faktor fisiologis yakni faktor yang muncul dalam diri seseorang Keinginan untuk bertahan hidup
- b) Setiap orang di muka bumi ini harus menjaga kesinambungan atau keberlangsungan hidup.
- c) Keinginan untuk dihargai Orang biasanya ingin bekerja karena ingin dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- d) Permintaan pengakuan. Ada keinginan untuk diakui atas jasa yang diberikan.

2. Faktor eksternal

- a) Supervisi yang baik Perawatan yang baik. Tugas pengawas ketenagakerjaan adalah membimbing para pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan fatal yang berdampak negatif bagi perusahaan.
- b) Status dan Tanggung Jawab Jabatan atau posisi pada posisi tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang di beritahu ia dipercaya dan juga diberi tanggung jawab,

wewenang yang besar untuk melaksanakan tindakan itu.

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian tipe deskriptif, yaitu jenis penelitian yang tujuannya menampilkan gambar lengkap mengenai setting sosial atau yang dimaksud dengan eksplorasi dan klarifikasi mengenai satu fenomena atau kenyataan sosial. Menurut **Sugiyono (2017 : 63)** penelitian deskriptif ialah uraian sistematis tentang teori dan hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Kemudian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Karena metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (**Sugiyono 2021 : 16 - 17**)

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman NO. 16 A-B Kabupaten Bengkalis, Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan September sampai dengan selesai.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut **Sugiyono (2021 : 126)** populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis sebanyak 30 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021 : 127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasinya besar, dan penelitian tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka penelitian dapat menggunakan sampel semua populasi sebagai sampelnya dikarenakan populasi sedikit dan kurangnya 100 orang, dikarenakan karyawan perusahaan tersebut sebanyak 30 orang maka jumlah sampel penelitian diambil 30% atau kurang dari 100%.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik Sampling yang digunakan untuk pengambilan sampling adalah Nonprobability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama baik setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan Sensus / sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (**Sugiyono 2021 : 134**). Teknik pengambilan sampel ini sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Menggunakan Angket (Kuisoner)

Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (**Sugiyono 2021 : 199**)

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh dari narasumbernya (**Sugiyono 2021 : 195**).

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung lokasi penelitian untuk mendapatkan data secara langsung.

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya – karya monumental dari seseorang (**Sugiyono 2018 – 476**).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel V.9 Rekapitulasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis

NO	Indikator	Pengukuran Variabel					JLH
		SS	S	CS	TS	SKS	
1.	Kepemimpinan Kontinuum	3 (10%)	11,5 (38%)	10,5 (35%)	5 (17%)	-	30
2.	Managerial Grid	13,5 (45%)	13,5 (45%)	3 (10%)	-	-	30
3.	Faktor Internal	3 (10%)	10 (33%)	11 (37%)	6 (20%)	-	30
4.	Faktor Eksternal	8,5 (28%)	21,5 (72%)	-	-	-	30
Jumlah		28	56,5	24,5	11	-	120
Rata – Rata		7	14	6	3	-	30
Persentase		23%	47%	20%	10%	-	100 %

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2023

Dari tabel diatas, diketahui hasil jawaban responden tentang Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dari keseluruhan indikator dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten

Bengkalis sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran dengan persentase 47% tergolong kepada kategori Cukup Memuaskan atau Cukup Setuju dengan rentang 40% - 60%.

2. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas, untuk tingkat validitas dilakukan Uji Signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $32 - 2$ atau $df = 30$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,361 jika r hitung (untuk tiap – tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan.

Tabel V.10 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X.1	0,661	0,361	Valid
	X.2	0,793	0,361	Valid
	X.3	0,781	0,361	Valid
	X.4	0,743	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Y.1	0,745	0,361	Valid
	Y.2	0,757	0,361	Valid
	Y.3	0,681	0,361	Valid
	Y.4	0,524	0,361	Valid
	Y.5	0,681	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2023

Hasil pengujian validitas tabel V.7 memperlihatkan nilai korelasi untuk 10 item pernyataan yang terdiri dari 5 Item pernyataan dari indikator Gaya Kepemimpinan, 5 item pertanyaan dari indikator Motivasi, menunjukkan bahwa

seluruh pertanyaan yang digunakan valid.dengan r tabel atau r hitung \geq r tabel, maka diketahui keseluruhan dari 10 item di atas dinyatakan valid.

2 . Uji Realibilitas

Adapun variabel yang di uji adalah 2 (Dua) indikator, diantaranya adalah indikator Keunggulan Biaya, indikator Diferensiasi, dan indikator Fokus dari total 10 Item pernyataan dengan menggunakan system SPSS for Windows.

Tabel V.11 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	0,728	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (Y)	0,769	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2023

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel V.12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	17.249	3.170		5.333	.000
	Gaya Kepemimpinan	.380	.167	.392	1.320	.198

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2023

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

a. konstanta sebesar 17,249 artinya jika variabel X (Gaya Kepemimpinan) nilainya tetap, maka variabel terikat Y (Motivasi) sebesar 17,249.

b. Koefisien regresi variabel X (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,80 berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami

kenaikan 1 satuan, maka motivasi karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,380 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan. Semakin bagus gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi karyawan untuk berkerja.

4. Uji Hipotesis (Uji-t)

Gaya Kepemimpinan (X) dengan nilai sig. = 0,198 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri – sendiri) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis.

5. Koefisien Determinan (R²)

Dari tabel diatas diperoleh nilai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.621	.041	1.501

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

koefisien determinasi atau R Square (R²) sebesar 62,1% (62%) ini menerangkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 62%. Sedangkan sisanya sebesar 38% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi yang sesuai dengan hasil penelitian dan teknik pengukuran, jawaban

responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis diketahui tergolong pada kategori Cukup Memuaskan dengan persentase 47%.

2. Dari hasil uji t Kompensasi (X) Gaya Kepemimpinan (X) dengan nilai sig. = 0,198 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri – sendiri) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis.
3. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R square sebesar 62,1 (62%) artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis, sedangkan sisanya sebesar 38% menggambarkan variabel bebas lainnya yaitu seperti tujuan untuk berkerja, tujuan untuk hidup dan keinginan untuk memperoleh penghargaan, status dan tanggung jawab yang tidak diamati dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Mengenai Gaya Kepemimpinan Kontinuum, diharapkan pimpinan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis lebih sering menggunakan gaya demokratis agar karyawan bebas berkarya dan menyapaikan pendapat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
2. Untuk Manajerial Grid, berdasarkan hasil koefisien yang diperoleh, karyawan lebih memilih gaya manajerial grid dan sebaiknya pimpinan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis agar untuk lebih baik lagi dalam menjalin

- hubungan kerjasama dengan semua karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi
3. Mengenai Motivasi Dari Faktor Internal, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan prestasi – prestasi karyawannya dengan memberikan penghargaan.
 4. Untuk Motivasi dari faktor eksternal, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan agar dapat membimbing para tenaga kerja baru atau masih dalam status traning sehingga karyawan baru tersebut dapat mengerjakan tugas – tugasnya sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan.
 5. Kepada peneliti – peneliti berikutnya agar melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, agar menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak penulis bahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin. (2002). *Manajement*. Jakarta: Erlangga.
- Handayani. (2002). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajement*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan. (2007). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R. L. (2011). *Human Rsource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, T. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajement*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- P. Siagan, S. (2003). *Filasafat Administrasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, v. z. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, J. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- S.P Hasibuan, M. (1996). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar InrerPratama Mandiri.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Maajement Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajement Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha ilmu.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offsset.
- Thoha, M. (2012). *Perliaku Organisasi Kongssep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Toha, M. (2001). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Aplikasina*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Wayne, R. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Permotivasian*. Jakarta: PT. Rajagrasindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.