

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KLINIK GIGI DENTMATE PURWAKARTA**

Frisca Trianandya  
Muhammad Ramdhan  
Joned Ceilendra Saksana  
Sitti Aliyah Azzahra

STIE Ganesha

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien dengan menggunakan program SPSS 25 (*Statistic Package for the Sosial Sciences*). Hasil pengujian secara parsial untuk gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,337 dan angka signifikansi 0,025. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  4,128 dan angka signifikansi 0,000. Sedangkan pengujian secara simultan untuk gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta dengan nilai  $f_{hitung}$  34,612 dan angka signifikansi 0,000.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja Karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine and analyze the influence of leadership style and performance allowances on employee work motivation at the Dentmate Dental Clinic, Purwakarta. This type of research is quantitative research. The data used in the research is primary data obtained from questionnaires distributed to employees at the Dentmate Dental Clinic, Purwakarta. The number of samples used was 40 respondents. The data obtained were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests and coefficient tests using the SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences) program. Partial test results for leadership style have a significant effect on employee work motivation with a  $t$  value of 2.337 and a significance figure of 0.025. Performance allowances have a significant effect on employee work motivation with a  $t$  value of 4.128 and a significance figure of 0.000. Meanwhile, simultaneous testing for leadership style and performance allowances has a significant effect on employee work motivation at the Dentmate Dental Clinic, Purwakarta with a calculated  $f$  value of 34.612 and a significance figure of 0.000.*

**Keywords:** Leadership Style, Performance Benefits, Employee Work Motivation at Dentmate Dental Clinic Purwakarta.

## PENDAHULUAN

Pembangunan manusia harus dikelola dengan baik untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menjadi investasi berharga serta aset penting dalam mencapai kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang sangat cepat (Iwan dkk., 2022). Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin atau yang diakui oleh karyawan sebagai seseorang yang pantas memimpin, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Strategi kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi dan dorongan kepada pengikut untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Strategi ini didasarkan pada gagasan bahwa pemimpin harus memiliki kapasitas untuk mengembangkan visi bagi organisasi mereka, mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif kepada pengikut mereka, dan kemudian memberdayakan serta menginspirasi pengikut tersebut untuk bekerja menuju pencapaian visi tersebut (Amalia, 2021). Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam menjalankan sebuah organisasi, karena kepemimpinan yang kuat akan menjadikan organisasi atau lembaganya menjadi lebih baik (Cinta Rahmi, 2023). Perusahaan atau tempat kerja harus dapat mengupayakan tunjangan kinerja yang besarnya proposional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena tunjangan kinerja sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Pentingnya arti motivasi kerja dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal, sehingga pembangunan nasional pun mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya motivasi kerja disegala bidang agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan tunjangan kinerja dan sikap pemimpin yang tepat.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan terfokus pada masalah-masalah yang teridentifikasi. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Ketidakjelasan gaya kepemimpinan yang di terapkan perusahaan.
2. Tidak adanya tunjangan kinerja yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini. Penulis membatasi masalah penelitian dengan judul ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta” hanya pada:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.
2. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

Sejalan dengan latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberian tunjangan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan (bersama-sama) terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepustakaan mengenai gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja.

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan baru dalam ilmu pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Bagi Klinik Gigi Dentmate, diharapkan dapat digunakan sebagai solusi untuk menyelesaikan permasalahan dan kendala terhadap karyawan yang kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan solusi memberikan motivasi berupa tunjangan kinerja.
3. Untuk umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

## **METODE**

Penelitian dilakukan di 2 (dua) cabang Klinik Gigi Dentmate Kabupaten Purwakarta, Provinsi Jawa Barat. Penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu Juli 2023 – September 2023. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Metode ini memberikan gambaran terhadap fenomena yang terjadi dengan menerangkan pengaruh atau sebab akibat untuk menguji hipotesa serta mendapatkan makna dan implikasi dari penyelesaian suatu masalah. Dalam perencanaan suatu penelitian, perumusan masalah dan penyusunan hipotesis digunakan kerangka teoritis mengenai variabel gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan. Data diperoleh langsung dari karyawan pada 2 (dua) cabang Klinik Gigi Dentmate melalui penyebaran kuesioner. Kemudian dilakukan analisis dan uraian terhadap seluruh permasalahan penelitian melalui analisis data, perhitungan statistik dan interpretasi data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Klinik Gigi Dentmate Purwakarta yang berjumlah sebanyak 40 orang pada 2 (dua) cabang klinik dengan masing-masing jumlah karyawan 20 orang pada setiap cabang. Sampel menurut (Sugiyono, 2019) ialah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian, dikarenakan posisinya sebagai bagian dari populasi. Ada beberapa metode sampling yang ada, salah satu contohnya adalah metode Non Random Sampling atau Sampel Tidak Acak. *Non Random Sampling* adalah metode di mana setiap elemen atau anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel dikarenakan pengambilan sampel mempunyai kriteria tertentu (Azzahra & Wibowo, 2020). Untuk dapat membatasi kajian permasalahan yang ada maka dilakukannya pengambilan sampel. Apabila populasi dalam penelitian memiliki jumlah yang besar, tidak mungkin peneliti mengkaji seluruh hal ini karena terdapat keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka dari itu sampel yang diambil harus benar-benar bisa mewakili atau sifatnya representatif bagi populasi tersebut. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan sampling jenuh/sensus. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan pada penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari data primer berupa angket kuesioner dan data sekunder berupa studi kepustakaan.

### **Instrumen Penelitian**

#### **1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan tunjangan kinerja (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja (Y).

#### F. Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

#### A. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Hipotesis
4. Uji Parsial (Uji t)
5. Uji Simultan (Uji f)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuisisioner terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Y), 8 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), dan 8 pernyataan untuk variabel tunjangan kinerja (X2). Kuisisioner disebarkan kepada 40 responden yang terdiri dari karyawan pada 2 (dua) cabang Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

### Data Analisis Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel Y dalam penelitian ini diukur melalui 9 pernyataan yang disebarkan kepada 40 responden. Pada variabel motivasi kerja memiliki mayoritas jawaban responden “setuju” dengan presentase rata-rata sebesar 58,1%. Kemudian diikuti dengan menjawab “sangat setuju” sebesar 31,4%, adapun untuk jawaban “netral” sebesar 9,7%. Kemudian untuk jawaban “tidak setuju” menghasilkan 0,8% serta untuk jawaban “sangat tidak setuju” sebesar 0%.

#### 2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki mayoritas jawaban responden “setuju” dengan presentase rata-rata sebesar 47,2%. Kemudian diikuti dengan menjawab “sangat setuju” sebesar 45,6%, adapun untuk jawaban “netral” sebesar 5,6%. Kemudian untuk jawaban “tidak setuju” menghasilkan 1,6% serta untuk jawaban “sangat tidak setuju” sebesar 0%.

#### 3. Variabel Tunjangan Kinerja (X2)

Pada variabel tunjangan kinerja memiliki mayoritas jawaban responden “setuju” dengan presentase rata-rata sebesar 50,6%. Kemudian diikuti dengan menjawab “sangat setuju” sebesar 37,2%, adapun untuk jawaban “netral” sebesar 8,4%. Kemudian untuk jawaban “tidak setuju” menghasilkan 3,1% serta untuk jawaban “sangat tidak setuju” sebesar 0,6%.

### A. Hasil Uji Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

N	Range	Minimu m	Maxim um	Mean	Std. Deviation	Varianc e
---	-------	-------------	-------------	------	-------------------	--------------

Gaya Kepemimpinan	40	17	23	40	34.95	3.955	15.638
Tunjangan Kinerja	40	22	18	40	33.55	4.523	20.459
Motivasi Kerja	40	17	28	45	37.80	4.298	18.472
Valid (listwise)	N 40						

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata setiap variabel lebih besar dari standar deviasi maka menunjukkan sebaran nilai setiap variabel dalam kategori baik.

## B. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas instrumen setiap variabel X dan Y dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian instrumen setiap variabel dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Pada setiap variabel pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

## C. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53655625
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.133
	Positive	.083
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,072 yang lebih besar dari 0,05 atau ( $0,072 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal dan dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan teknik statistik yang relevan.

## D. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak digunakan pengujian regresi linear berganda secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji f).

### Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.106	3.782		2.143	.039
	Gaya Kepemimpinan	.342	.146	.315	2.337	.025
	Tunjangan Kinerja	.529	.128	.556	4.128	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah dan nilai  $df = n - 2$  ( $40 - 2$ ) = 38 maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,024 (data  $t_{tabel}$  terlampir). Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, yaitu nilai  $t_{hitung}$  2,337 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,024.

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = Ho ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X1 dan Y.
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  = Ho diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X1 dan Y.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,337 > 2,024$ ) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,025 yang artinya  $< 0,05$  ( $0,025 < 0,05$ ). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

#### b. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* untuk pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, yaitu nilai  $t_{hitung}$  4,128 dengan nilai  $t_{tabel}$  2,024.

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah:

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = Ho ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X2 dan Y.
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  = Ho diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X2 dan Y.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,128 > 2,024$ ) dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 yang artinya  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

### Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan tunjangan kinerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y).

### Uji f (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.469	2	234.735	34.612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	250.931	37	6.782		
	Total	720.400	39			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Gaya Kepemimpinan

*Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25*

Dari tabel diatas didapat nilai  $F_{hitung}$  yaitu 34,612 dan taraf signifikan yaitu 0,000, untuk kesalahan 5% dan uji 2 pihak (*regression* – df – 2). Sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan tabel uji F dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,25 (data  $F_{tabel}$  terlampir) diperoleh dari:

$$DF (N1) = k - 1$$

$$DF (N2) = n - k$$

$$DF (N1) = 3 - 1$$

$$DF (N2) = 40 - 3$$

$$DF (N1) = 2$$

$$DF (N2) = 37 (F_{tabel} 3,25)$$

Dari data diatas diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung} >$  nilai  $f_{tabel}$  ( $34,612 > 3,25$ ) kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan *sig 2-tailed*  $\leq 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan ( $H_0$  ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan yang bertanda positif antara gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

### E. Uji Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *pearson correlation* atau *product moment* dengan menggunakan SPSS 25 bertujuan untuk melihat derajat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam pemberian kategori koefisien korelasi dibuat kriteria pengukuran berikut:

#### Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: (Sugiyono 2016:95)*

### Uji Koefisien Korelasi

## Correlations

		Gaya Kepemimpi nan	Tunjangan Kinerja	Motivasi Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.694**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	.694**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.701**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,701, artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel motivasi kerja (Y). Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien variabel tunjangan kinerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,775, artinya variabel tunjangan kinerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel motivasi kerja (Y).

## Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.633	2.604

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,652 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi kerja (variabel dependen) dengan gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,652 \times 100\%$$

$$D = 65,2\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja (variabel independen) sebesar 65,2%, sedangkan selebihnya sebesar 34,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.106	3.782		2.143	.039
	Gaya Kepemimpinan	.342	.146	.315	2.337	.025
	Tunjangan Kinerja	.529	.128	.556	4.128	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,106 + 0,342 X_1 + 0,529 X_2 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari kedua variabel bebas ( $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja terpenuhi mengakibatkan variabel motivasi kerja semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja tidak terpenuhi akan mengakibatkan variabel motivasi kerja akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Apabila nilai variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja mempunyai nilai nol, maka variabel motivasi kerja akan tetap sebesar 8,106 karena nilai konstanta menunjukan nilai sebesar 8,106.
- 2) Nilai koefisien gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,342 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, jika semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja dapat semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien tunjangan kinerja ( $X_2$ ) sebesar 0,529 menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, jika semakin baik tunjangan kinerja maka motivasi kerja karyawan dapat semakin meningkat.
- 4) Nilai sig pada kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,025 dan tunjangan kinerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 yang berarti signifikan karena angka tersebut berada dibawah 0,05.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,337 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,024. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,337 > 2,024$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,025 yang artinya  $< 0,05$  ( $0,025 < 0,05$ ) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta. Menurut (Saputro & Siagian, 2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak akan selalu berjalan lancar suatu saat karyawan pasti akan mengalami satu kejenuhan dan permasalahan yang membuat semangat kerjanya menurun disini peran pimpinan sangat menentukan agar dapat memberi dorongan sehingga karyawan mampu kembali produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Heri Kiswanto (2018) tentang

”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta” (Kiswanto, 2018) dengan hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi bekerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik hal itu terlihat dari besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja pegawai kantor Dinas Kominfo Surakarta sebesar 65,8%.

Dan hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian Franzilia Tatengkeng dan Fransisca Andreani (2019) dengan judul penelitian ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Mirah Panakkukang Makassar” (Tatengkeng & Fransisca, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **A. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta menyatakan bahwa uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,128 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,024. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,128 > 2,024$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang di berikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai (Najoan dkk., 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Irfan Ramadhan (2021) tentang ”Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kasubag Kepegawaian Dan Umum Di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat)” (Ramadhan, 2021) dengan hasil penelitian bahwa tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan jumlah nilai  $t$ -hitung sebesar ( $3,587 > 2,045$ ). Yang artinya, terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja.

Dan penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian Junaidi dan Lusi Mirasanti (2020) dengan judul ”Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kota Pagar Alam” (Mirasanti & Junaidi, 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki nilai 0,943 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

#### **B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta menyatakan bahwa uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34,612 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,25. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,612 > 3,25$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta.

Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja sebesar 65,2%, sedangkan selebihnya sebesar 34,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan MLM Oriflame Manado" (Manayang dkk., 2020) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi juga secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan MLM Oriflame Manado dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $34.643 \geq f_{tabel}$  sebesar 3.20 dengan angka signifikansi sebesar  $0.000 \leq 0.05$ .

### **Keterbatasan Hasil Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 40 sampel, karena jumlah populasi yang terbatas.
2. Penelitian hanya terbatas pada gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja secara umum, tidak menjelaskan mengenai pengaruh setiap dimensi pada gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja.
3. Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tunjangan kinerja dan gaya kepemimpinan, akan tetapi masih banyak faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.
4. Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada objek yang berbeda
5. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil kuisisioner yang diperoleh peneliti.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap 40 orang karyawan di Klinik Gigi Dentmate Purwakarta dengan menggunakan model regresi linear berganda. Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta. Dengan diperoleh  $t_{hitung}$  2,337 >  $t_{tabel}$  2,024 dan tingkat signifikansi  $0,025 < 0,05$ .
2. Tunjangan kinerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta. Dengan diperoleh  $t_{hitung}$  4,128 >  $t_{tabel}$  2,024 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Klinik Gigi Dentmate Purwakarta. Dengan hasil  $F_{hitung}$  34,612 >  $F_{tabel}$  3,25 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk Klinik Gigi Dentmate sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Klinik Gigi Dentmate

- a. Diharapkan dapat memperbaiki gaya kepemimpinan yang ada pada Klinik Gigi Dentmate agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
  - b. Perlu memperhatikan dan meningkatkan tunjangan kinerja setiap karyawan, agar karyawan selalu bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga motivasi kerja terus meningkat.
  - c. Selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
  - d. Membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien serta memberikan dorongan agar karyawan mampu bekerja sesuai target dan dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Bagi Akademisi
    - a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.
    - b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti budaya organisasi, komunikasi, komitmen, lingkungan kerja dan sebagainya.
    - c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja karyawan untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis instansinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F. (2021). Leadership's Function In Encouraging Women's Farming Groups To Reduce Food Insecurity And Its Relation To Islamic Agriculture. *Https://Ejournal.Uinib.Ac.Id/Febi/Index.Php/Maqdis/Article/View/509/389*, 6 no 2(2), 110–122. <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/maqdis/article/view/509/389>
- Azzahra, S. A., & Wibowo, A. (2020). Analisis Sentimen Multi-Aspek Berbasis Konversi Ikon Emosi dengan Algoritme Naïve Bayes untuk Ulasan Wisata Kuliner Pada Web Tripadvisor. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 7(4), 737. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2020731907>
- Cinta Rahmi, D. M. D. (2023). KUALITAS PENDIDIKAN PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR STIE Ganesha , Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta . PENDAHULUAN Pendidikan merupakan instrument utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia . Saat ini pendidikan Islam telah b. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 11(September), 364–401.
- Iwan, H. K., Saefullah, A., Afrianti Rahayu, D., Khristanto, W., Tannady, H., Candra Susanto, P., Magdalena, & Totok Suyoto, Y. (2022). Peran Motivasi Ekstrinsik Dan Pelatihan Digital Marketing Dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM di Belitung Timur. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5025–5027. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4061>
- Kiswanto, M. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominof Surakarta. *Transcommunication*, 53(1), 1–8. <http://www.tfd.org.tw/opencms/english/about/background.html%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0A>

- Manayang, G. A., Winerungan, R., & Kambey, J. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan MLM Oriflame Manado.*
- Mirasanti, L., & Junaidi. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di Kota Pagar Alam. *Jurnal Ekonomia*, 10(2), 66–81.
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ramadhan, M. I. (2021). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai Kasubag kepegawaian dan umum: Studi kasus pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.* <http://digilib.uinsgd.ac.id/37679/>
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt Marifood. *Agora*, 5(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta. Alfabeta.
- Tatengkeng, F., & Fransisca, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Mirah Panakkukang Makassar. *Jurnal AGORA*, 7(1). <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/9821>