

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TATA EPIC PRATAMA TANGERANG

Ega Novia¹, Thamrin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ eganovia01@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01195@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Tata Epic Pratama Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 62 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study simultaneously had a significant effect on employee performance with regression $Y = 8.325 + 0.413 (X1) + 0.398 (X2)$, the correlation coefficient value was 0.771 where the value was in the interval of 0.620 to 0.799. Meanwhile, the value of the determination coefficient (R Square) was 0.594 (59.4%). Leadership style and work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.325 + 0,413 (X1) + 0,398 (X2)$. The value of the determination coefficient was 59.4% while the remaining 40.6% was influenced by other factors. The hypothesis test was obtained with an F value calculated $> F$ table or $(43.228 > 2.760)$.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Epic Pratama Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan regresi $Y = 8,325 + 0,413 (X1) + 0,398 (X2)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,620 s/d 0,799. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,581 (8,1%). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,325 + 0,413 (X1) + 0,398 (X2)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 8,1% sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(43,228 > 2,760)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Di era yang semakin berkembang ini, proyek properti tidak hanya memerlukan keunggulan strategis, namun juga perencanaan yang matang dan implementasi yang efektif. Saat ini, PT Tata Epic Pratama hadir sebagai solusi paling realistis untuk mengatasi tantangan tersebut. Dengan fokus menciptakan produk unggulan dan memasarkannya ke sasaran pasar secara offline dan online, PT Tata Epic Pratama menjadi mitra terbaik bagi pemilik proyek properti di Indonesia. Pendekatan keseluruhan ini didasarkan pada strategi pemasaran yang efisien dan sistem penjualan yang terpercaya, mencerminkan budaya kerja perusahaan: Unggul dalam Pelayanan, Profesional dalam Tugas, Inovatif dalam Bisnis, & Kompetitif dalam Pasar. Didirikan pada tahun 2018 oleh tim manajemen berpengalaman di industri properti, PT Tata Epic Pratama menawarkan layanan di bidang Penjualan & Pemasaran Properti, Pengembangan Proyek, serta Konsultasi dan Desain Properti. Melalui dedikasi dan kompetensi yang telah terbukti, PT Tata Epic Pratama Tangerang berhasil mengembangkan berbagai proyek properti seperti Emerald Residence di Tangerang, Citaville di Parung Panjang.

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan menjadi sarana pengelola aspek individu dengan baik dalam pemerolehan pekerja yang memiliki kemampuan dalam bidang tertentu dengan jenis pekerjaan yang akan dijalani. Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan keuntungan serta

dapat mewujudkan tujuan dari Perusahaan. Keberhasilan suatu Perusahaan dapat diartikan sebagai pembawa kesejahteraan bagi semua yang terlibat dalam Perusahaan tersebut baik didalam Perusahaan maupun diluar Perusahaan.

Kinerja PT Tata Epic Pratama Tangerang mempengaruhi faktor salah satunya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas, sedangkan motivasi kerja karyawan berhubungan langsung dengan semangat dan dedikasi mereka terhadap tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan

memberikan arahan yang jelas, pengakuan atas pencapaian, dan peluang untuk pengembangan diri, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan memadukan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan strategi motivasi yang tepat, PT Tata Epic Pratama dapat mencapai hasil yang optimal dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi, sering kali karyawan PT Tata Epic Pratama Tangerang menunjukkan kinerja kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja karyawan yang menurun. Berikut data nilai rata-rata hasil kerja PT Tata Epic Pratama Tangerang periode tahun 2022-2023, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan berdasarkan Periode Tahun 2021-2023

No	Indikator	Pertanyaan	Prasurvey	Jawaban			
				Setuju		Kurang Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Sifat pemimpin	Pemimpin selalu menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bawahan	30	22	73%	8	27%
2	Motivatif	Pimpinan memiliki keterampilan untuk menganalisis dan membuat keputusan penting	30	24	80%	6	20%
3	Kemampuan mengambil Keputusan	Pimpinan bertindak tegas dalam mengambil keputusan	30	22	73%	8	27%
4	Kemampuan dalam komunikasi	Pimpinan menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada karyawan agar mereka memahami dengan baik	30	22	73%	8	27%
5	Memiliki inisiatif	Pimpinan selalu berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk membuat keputusan penyelesaian masalah	30	24	80%	6	20%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pra-survey yang tercantum dalam Tabel 1.1, tanggapan karyawan terhadap pernyataan mengenai kepemimpinan menunjukkan variasi dalam beberapa aspek yang dinilai. Sebanyak 73% responden setuju bahwa sifat pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi, dengan 27% kurang setuju. Untuk indikator motivatif, 80% responden mengakui keterampilan

pimpinan dalam menganalisis dan membuat keputusan penting, sedangkan 20% kurang setuju. Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan juga mendapat dukungan dari 73% responden, sementara 27% tidak setuju. Dalam hal kemampuan komunikasi, 73% responden setuju bahwa pimpinan efektif dalam menyampaikan pesan dan gagasan, meskipun 27% kurang setuju. Terakhir, 80% responden mengapresiasi inisiatif pimpinan dalam membuat keputusan penyelesaian masalah secara orisinal, dengan 20% kurang setuju. Analisis ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai positif keterampilan dan sifat-sifat kepemimpinan, termasuk dalam pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, dan inisiatif, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang kurang setuju, menandakan adanya peluang untuk meningkatkan persepsi dan kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan guna memaksimalkan keberhasilan organisasi.

Motivasi kerja di PT Tata Epic Pratama Tangerang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para karyawan. Motivasi kerja yang ideal, yang didambakan oleh karyawan, adalah yang dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka baik untuk kepentingan saat ini maupun untuk masa depan yang lebih baik. Motivasi yang efektif harus mampu menjadi sumber kepuasan dan memberikan dorongan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berikut data nilai rata-rata hasil kerja PT Tata Epic Pratama Tangerang periode tahun 2022-2023, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Data Pra Survey Motivasi Kerja Berdasarkan Periode 2021-2023

No	Indikator	Pertanyaan	Prasurvey	Jawaban			
				Setuju		Kurang Setuju	
				Orang	%	Orang	%
1	Kebutuhan fisiologis	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas serta jam istirahat yang cukup	30	22	73 %	8	27%
2	Kebutuhan rasa aman	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	30	22	73 %	8	27%
3	Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan	30	21	70 %	9	30%
4	Kebutuhan penghargaan	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi	30	22	73 %	8	27%
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kebebasan (Aktualisasi diri) dan kepercayaan penuh kepada setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	30	24	80 %	6	20%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pra-survey yang tercantum dalam Tabel 1.2, tanggapan karyawan terhadap pernyataan mengenai kualitas kerja menunjukkan variasi dalam beberapa aspek yang dinilai. Sebanyak 73% responden setuju bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, sementara 27% kurang setuju. Dalam hal kuantitas kerja, 80% responden menilai bahwa karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan, sedangkan 20% tidak setuju. Untuk pengetahuan kerja, 73% responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya, dengan 27% kurang setuju. Mengenai pelaksanaan tugas, 80% responden setuju bahwa karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai waktu yang ditentukan, sementara 20% kurang setuju. Terakhir, dalam hal tanggung jawab pekerjaan, 80% responden setuju bahwa karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka, dengan 20% kurang setuju. Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyetujui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dari segi kualitas, kuantitas, pengetahuan, pelaksanaan, dan tanggung jawab. Namun, adanya sebagian kecil responden yang kurang setuju menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan beberapa area yang mungkin mempengaruhi kinerja dan kepercayaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif. Dalam usaha memotivasi diri meraih hasil kerja yang optimal diperlukan dukungan kuat dan keyakinan nyata dari pimpinan, teman kerja dan

lingkungan yang memadai. Tanpa adanya dukungan dan partisipasi yang kuat dari unsur-unsur diatas, maka sulit bagi karyawan untuk mengembangkan diri, mengeksperisikan gagasan, berinovasi dan memotivasi diri untuk lebih tinggi dalam organisasi.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”.

Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.” Berikut data nilai rata-rata hasil kerja PT Tata Epic Pratama Tangerang periode tahun 2022-2023, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Periode 2021-2023

Tahun	Penjualan		Pencapaian Target (%)
	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	
2021	180	144	80,00%
2022	180	148	82,22%
2023	180	133	73,89%
Total	540	425	236,11%

Sumber: data kinerja karyawan PT Tata Epic Pratama Tangerang

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 1.3, pada tahun 2021, PT Tata Epic Pratama menetapkan target kinerja sebesar 180, dan realisasi mencapai 144. Di tahun 2022, target tetap sama di angka 180, dengan realisasi meningkat menjadi 148. Namun, pada tahun 2023, realisasi mengalami penurunan menjadi 133, meskipun target tetap di 180. Secara keseluruhan, selama tiga tahun, target total yang ditetapkan adalah 540, namun hanya 425 yang berhasil direalisasikan. Penurunan kinerja karyawan ini dapat diindikasikan sebagai dampak dari gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan motivasi kerja yang menurun. Situasi ini menunjukkan kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi kembali strategi kepemimpinan dan mengembangkan cara-cara baru untuk meningkatkan motivasi kerja

karyawan guna mencapai target yang telah ditetapkan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.1 No.9 (Februari 2021), Hal 1897-1906, SSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Kids cabang Teras Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 62 orang karyawan. Analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, korelasi, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pengujian terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: $43,390 > 3,09$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Southan S. Batubara, Jurnal Pendidikan Akuntansi, Vol. 3, No. 1 (April 2020), Hal 40-58, e-ISSN 2620-5866. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero) Pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen Pengadaan di PT Inalum (Persero) yang berjumlah 36 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan metode sensus. Data diolah menggunakan metode uji statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar

dibandingkan t-tabel ($2,748 > 1,691$) dengan nilai signifikansi $0,008$ ($\text{Sig} = 0,008 < 0,05$).

Bachtiar Arifudin Husain Vol. 2 No. 3 (Oktober 2019) Hal: 126 – 140 P-ISSN: 2615-6849, E-ISSN 2622-3686. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana Gaya kepemimpinan mendapat respon sangat baik, hal ini dilihat berdasarkan hasil kuesioner menjawab sangat baik sebesar 278 dengan rata-rata skor skala interval 4, 48 masuk pada interval (4, 20–5, 00) atau dengan interpretasi sangat baik dan kinerja karyawan pun sama mendapatkan respon sangat tinggi dilihat dari kuesioner yang menjawab sangat tinggi sebanyak 264 dengan rata-rata skor skala interval 4, 51 dengan interpretasi sangat tinggi. Dilihat dari hasil perhitungan regresi linier sederhana di peroleh $Y = 1,897 + 0,944 X$, artinya apabila variable gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,944. Hasil koefisien korelasi diperoleh R Square sebesar 0,724, koefisien determinasi yaitu sebesar 0,524, ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 52, 4% sedangkan sisanya 47, 6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari perhitungan uji hipotesis (uji t) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,983 > 2,542$), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana.

Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, dan Nariah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3, No. 1, Oktober 2020. Hal : 84-90 No ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Universitas Pamulang, Jurnal Ekonomi Efektif Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 59,9% sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,854 > 1,984$). Ela Susila, Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3, No. 4, Juli 2021 Hal : 502-508 No ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten, Indonesia

Susila Jurnal Ekonomi Efektif Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,707 + 0,842X$, nilai korelasi sebesar 0,775 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,894 > 1,986$).

Capella Patria Utama Palembang, Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Vol. 1, No. 7, November 2021 Hal : 251-260 No ISSN : e-ISSN: 2798-5210 p-ISSN: 2798-5652 Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Palembang. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pada karyawan PT. Capella Patria Utama Palembang. Dimana didapatkan persamaan regresi linier yaitu : $Y = 33.436 + 0,212 X$, dari persamaan tersebut Konstanta sebesar ($a = 33.436$) artinya bila variabel motivasi (X) sama dengan 0, maka kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang (Y) adalah sebesar 33.436 Nilai Koefisien regresi bernilai positif menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif ($b = 0,212$) terhadap kinerja artinya bila motivasi meningkat 1 (satu) point motivasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 33.436,212 pada PT. Capella Patria Utama Palembang dan apabila motivasi naik 5 (lima) point maka kinerja karyawan akan naik sebesar 33.437,06 pada PT. Capella Patria Utama Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara motivasi dan kinerja yaitu motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Capella Patria Utama Palembang.

Malkan Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, Vol. 6 No. 1 (2020) Hal: 107-122, E-ISSN: 2086-6626. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Sedangkan, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol, sedangkan motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) yang diteliti mampu menjelaskan 41,4% pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol), sedangkan sisanya 58,6% yang dijelaskan oleh variabel independen yang lain yang tidak termaksud dalam penelitian ini

Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy, M.Tirtana Siregar, Jurnal Manajemen Industri dan Logistik, Vol. 02 No. 01 Mei (2018) Hal 52-61 P-ISSN: 2598-5795. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu, gaya pemimpin yang sesuai akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Isti Raeninda Wahyuni, Endang Naryono, SE., MM, Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol. 2, No. 2 (Agustus 2021), Hal 141-158, E-ISSN 2798-185. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor samsat kota sukabumi dengan menggunakan tehnik pengambilan sampel Non Probability Sampling dengan sampel sebanyak 79 orang. Metode penelitian yang digunakan yaitu Deskriptif Asosiatif, dengan analisis statistik yang digunakan yaitu analisis korelasi, analisis determinasi, analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 24. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai korelasi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,424 atau 42,4% yang artinya memiliki pengaruh yang sedang atau cukup kuat sifat hubungannya searah (positif) yaitu jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin baik, sedangkan untuk Motivasi Kerja (X_2) mempunyai nilai korelasi sebesar 0,392 atau 39,2% yang artinya memiliki pengaruh yang rendah sifat hubungannya (positif) yaitu jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin baik, sedangkan untuk analisis determinasi (R^2) mempunyai

pengaruh nilai sebesar 0,179 atau 17,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain sebesar 82,1% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rima Handayani, Harun Arosid, Jurnal Disrup Bisnis, Vol. 4, No. 1 (2021), Universitas Pamulang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hero Kids cabang Teras Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 60 orang karyawan. Analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, korelasi, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pengujian terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: 43,390 > 3,09 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin selalu menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bawahan.	0.434	0.250	Valid
2	Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	0.368	0.250	Valid
3	Pimpinan memiliki keterampilan untuk menganalisis dan membuat keputusan penting.	0.346	0.250	Valid
4	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya.	0.540	0.250	Valid
5	Pimpinan selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan.	0.726	0.250	Valid
6	Pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan.	0.599	0.250	Valid
7	Pimpinan selalu menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada karyawan agar mereka memahami dengan baik.	0.750	0.250	Valid
8	Pimpinan mampu menyampaikan ide dengan jelas.	0.737	0.250	Valid
9	Pimpinan selalu berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk membuat keputusan penyelesaian masalah.	0.694	0.250	Valid
10	Pimpinan memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.	0.480	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas serta jam istirahat yang cukup.	0.318	0.250	Valid
2	Perusahaan memberikan tunjangan makan dan transportasi kepada karyawan.	0.340	0.250	Valid
3	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.	0.613	0.250	Valid
4	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan.	0.478	0.250	Valid
5	Perusahaan mengadakan acara yang didisponsori oleh perusahaan (ulang tahun).	0.372	0.250	Valid
6	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.	0.571	0.250	Valid
7	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi.	0.680	0.250	Valid
8	Perusahaan memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	0.522	0.250	Valid
9	Perusahaan memberikan kebebasan (Aktualisasi diri) dan kepercayaan penuh kepada setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0.562	0.250	Valid
10	Fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu dalam pengembangan diri saya.	0.433	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan.	0.307	0.250	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0.584	0.250	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0.407	0.250	Valid
4	Karyawan mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan waktu yang tepat.	0.506	0.250	Valid
5	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya.	0.456	0.250	Valid
6	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	0.395	0.250	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0.746	0.250	Valid
8	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.	0.536	0.250	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.	0.639	0.250	Valid
10	Karyawan memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.	0.614	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.630	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,764, motivasi kerja (X2) sebesar 0,630 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,620

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.088	62	.200 [*]	.976	62	.268

^a. This is a lower bound of the true significance.
^a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 $>$ 0,050. Dengan demikian maka asumsi

distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	8.325	3.274			2.542	.014		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.413	.078	.492	5.285	.000	.793	1.261	
Motivasi Kerja (X2)	.398	.090	.410	4.407	.000	.793	1.261	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,793 dan motivasi kerja sebesar 0,793 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,261 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,261 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1.221	1.805			.677
Gaya Kepemimpinan (X1)	.036	.043	.118	.825	.413
Motivasi Kerja (X2)	.049	.050	.140	.982	.330

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,413 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,330 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $>$ 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.325	3.274		2.542	.014
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.413	.078	.492	5.285	.000
Motivasi Kerja (X ₂)	.398	.090	.410	4.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,325 + 0,413X_1 + 0,398X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,325 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,325 poin.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,413 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,413 poin.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,398 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,398 poin.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.18
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.581	2.346

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,620 s/d 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.581	2.346

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,581 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 8,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-8,1\%) = 91,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.20
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	476.004	2	238.002	43.228	.000 ^b
Residual	324.835	59	5.506		
Total	800.839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(43,228 > 2,762)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara

simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,137 + 0,570X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,679 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,461 atau sebesar 46,1% sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,161 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,638 + 0,614X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,634 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,402 atau sebesar 40,2% sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,356 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,137 + 0,570X_1$, nilai korelasi sebesar 0,679 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,285 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,638 + 0,614X_2$ nilai korelasi

sebesar 0,634 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,407 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,325 + 0,413X_1 + 0,398X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,771 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 8,1% sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($43,228 > 2,762$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. (2020). Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi. Ae Publishing.
- [2] Hani, T. H. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Bpfe-Yogyakarta.
- [3] Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, M. S. . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Pt Bumi Aksara.
- [5] Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. Indomedia Pustaka.
- [6] Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik. Pt Raja Grafindo Persada.
- [7] Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt. Remaja Rosdakarya.
- [8] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pt. Remaja Rosdakarya.
- [9] Maslow, A. H. (2018). Motivation And Personality (Motivasi Dan Kepribadian) (T. A. F. Dan Maufur (Ed.)). Cantrik Pustaka.
- [10] Siswanto. (2012). Pengantar Manajemen. Pt Bumi Aksara.
- [11] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.

- [12] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- [13] Eka Wijaya, D. W., Dan Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Law, Administration, And Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/Jolas.V1i2.103>
- [14] Irawan, T. P. (2022). *Analisis Manajemen Properti Pada Bangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi*. Doctoral Dissertation, Politeknik Keuangan Negara Stan, 7–15
- [15] Jannah, M., & Mufidah, N. (2022). Manajemen Rekrutmen Dan Seleksi Guru Bahasa Arab Di Pondok Tahfizh Putri Darul Mubarak Curup (Dmc). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 51–59. <https://doi.org/10.26460/Md.V7i1.13742>
- [16] Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen ...*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- [17] KUSDARANTO, I., RISMALASARI, R., IKBAL, M., & HAEDAR, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Palopo. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83. <https://doi.org/10.35906/Jurman.V8i1.1068>
- [18] Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- [19] Sunarta, S. (2007). Menjaga Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Uny*, 01, 113036.