

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI HOUSEKEEPING PT AEON DELIGHT INDONESIA JAKARTA SELATAN

Bellaika Kurdyana¹, Ana Septia Rahman²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ dyanaika29@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01709@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence leadership style and work motivation have on employee performance at the Housekeeping Division of PT Aeon Delight Indonesia South Jakarta both partially and simultaneously. The type of research used in this study is quantitative research with a descriptive approach. The sample obtained by the author in this study used the slovin formula, which is the formula used to find the sample size that is considered capable of representing the entire population. The sample used by the authors in this study amounted to 60 respondents. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken is the results of the questionnaire. The results showed that Leadership Style has a positive and significant influence on Employee Performance where the t value is obtained $> t$ table or $7.095 > 2.001$ and reinforced by the p value $< \text{Sig}.0.05$ or $0.000 < 0.05$. Work Motivation has a positive and significant influence on Employee Performance where the t value is obtained $> t$ table or $9.999 > 2.001$. and strengthened by the p value $< \text{Sig}.0.05$ or $0.000 < 0.05$. Leadership Style and Work Motivation have a positive and significant influence on Employee Performance where the calculated F value $> F$ table or $53.840 > 3.16$ is obtained, this is also reinforced by the p value $< \text{Sig}.0.05$ or $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang didapatkan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yakni rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah hasil kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $7,095 > 2,001$ dan diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $9,999 > 2,001$. dan diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig}.0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana

diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $53,840 > 3,16$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kondisi perusahaan jasa di bidang facility service di Indonesia pada saat ini mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan bertambahnya permintaan akan layanan yang lebih profesional dan terintegrasi. Facility service mencakup berbagai layanan esensial seperti kebersihan, keamanan, manajemen gedung, dan pemeliharaan, yang semuanya sangat penting untuk mendukung kelancaran operasional suatu perusahaan atau institusi. Peningkatan kebutuhan ini sejalan dengan pertumbuhan jumlah gedung komersial, perkantoran, apartemen, serta fasilitas industri di kota-kota besar di Indonesia. Dengan adanya urbanisasi yang cepat dan ekspansi sektor bisnis, kebutuhan akan manajemen fasilitas yang efisien semakin mendesak.

Saat ini, perusahaan facility service di Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk memberikan layanan yang tidak hanya mencakup kebutuhan dasar tetapi juga solusi yang lebih canggih dan terintegrasi. Klien semakin menginginkan layanan yang mencakup manajemen energi, pemeliharaan prediktif, hingga implementasi teknologi seperti smart building systems yang dapat memantau dan mengoptimalkan penggunaan fasilitas secara real-time. Untuk memenuhi ekspektasi ini, perusahaan facility service mulai mengadopsi teknologi digital, seperti sistem manajemen terpadu dan aplikasi mobile untuk mempermudah monitoring dan pelaporan. Teknologi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memberikan transparansi yang lebih besar kepada klien.

Adapun persaingan di sektor ini juga sangat ketat, dengan banyak perusahaan lokal dan internasional yang berlomba menawarkan layanan terbaik. Perusahaan yang mampu berinovasi dengan menyediakan layanan yang spesifik dan disesuaikan dengan kebutuhan klien, serta memiliki keunggulan dalam penggunaan teknologi, cenderung lebih unggul dalam persaingan. Adanya regulasi pemerintah terkait standar keselamatan, lingkungan, dan kesehatan kerja juga memaksa perusahaan facility service untuk terus

meningkatkan kualitas layanan mereka. Ini termasuk memastikan bahwa semua operasional sesuai dengan regulasi yang berlaku, yang merupakan tanggung jawab besar bagi manajemen perusahaan. Maka untuk perusahaan dapat bersaing diantara perusahaan lainnya yang bergerak dibidang jasa dibutuhkan peranan manajemen.

Manajemen dalam perusahaan facility service memainkan peran kunci dalam merancang strategi bisnis yang berorientasi pada kebutuhan klien. Manajemen harus mampu mengkoordinasikan berbagai layanan yang ditawarkan, sehingga klien mendapatkan solusi yang holistik dan efisien. Selain itu, mereka harus membuat keputusan penting terkait investasi dalam teknologi dan infrastruktur yang dapat meningkatkan kualitas layanan.

Adapun untuk menompang sistem manajemen yang baik dalam suatu perusahaan agar bisa bersaing dibutuhkan peranan sumber daya manusia didalamnya. Yang dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) merupakan tulang punggung dalam operasional perusahaan facility service. SDM di sektor ini meliputi berbagai peran, mulai dari petugas kebersihan, keamanan, teknisi, hingga manajer fasilitas. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan SDM sangat penting untuk memastikan bahwa mereka mampu menjalankan tugas dengan baik dan memenuhi standar yang diinginkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul secara umum sangat berpengaruh penting untuk sebuah kemajuan organisasi ataupun perusahaan. Adanya SDM yang unggul tentunya memiliki dampak yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga produktivitas organisasi yang dicapai melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki, serta motivasi dan keterlibatan yang tinggi terhadap tugas pokok pekerjaan.

SDM yang unggul adalah SDM yang memiliki kemampuan yang berhubungan dengan sikap, keterampilan serta pengetahuan yang selaras dengan standar kompetensi yang ditetapkan. SDM

yang unggul juga memiliki kemampuan untuk belajar, berinovasi, dan berkembang secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, SDM yang unggul menjadi faktor penentu dalam keberlangsungan sebuah organisasi.

Berdasarkan pemaparan peran penting SDM bagi organisasi, dapat disimpulkan bahwa SDM yang unggul sangat penting bagi keberlangsungan organisasi dan kemajuan negara. Karenanya diperlukan terdapatnya kenaikan kualitas SDM melalui dukungan pendidikan yang memadai, pelatihan, pengembangan karir, dan program-program lainnya yang dapat meningkatkan kualitas daripada SDM tersebut. Selain itu, pengelolaan SDM yang unggul melibatkan berbagai elemen seperti seleksi serta rekrutmen, pengembangan serta pelatihan, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, aspek hukum serta aturan.

PT Aeon Delight Indonesia yakni sebuah perusahaan yang menjalankan usaha pada bidang layanan kebersihan serta facility management. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Aeon Delight Co., Ltd. yang berkantor pusat di Jepang. PT Aeon Delight Indonesia menyediakan berbagai layanan seperti cleaning service, pest control, landscaping, dan layanan terkait kebersihan dan pemeliharaan fasilitas lainnya. Perusahaan ini bertujuan untuk memberikan solusi terbaik dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan bagi klien-kliennya di Indonesia. Seiring dengan meningkatnya permintaan akan layanan manajemen fasilitas yang berkualitas di Indonesia, PT Aeon Delight Indonesia terus memperluas jangkauan bisnisnya. Mereka menawarkan solusi manajemen fasilitas yang komprehensif untuk berbagai sektor termasuk pusat perbelanjaan, perkantoran, dan kawasan industri.

Dalam upayanya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan, PT Aeon Delight Indonesia mengadopsi teknologi terbaru. Mereka menggunakan sistem manajemen terpadu dan aplikasi digital untuk pemantauan dan pelaporan. Inovasi teknologi ini memungkinkan mereka untuk memberikan layanan yang lebih cepat, lebih akurat, dan lebih transparan. Dengan adanya sistem ini, klien dapat memantau kinerja layanan secara real-time dan mendapatkan laporan yang detail dan mudah dipahami.

Kemitraan strategis juga menjadi fokus utama bagi PT Aeon Delight Indonesia dalam memperluas jangkauan layanannya. Mereka aktif menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan lokal dan internasional. Kemitraan ini tidak hanya memperluas jangkauan layanan tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Melalui kolaborasi ini, PT Aeon Delight Indonesia dapat mengakses teknologi dan metode terbaru dalam manajemen fasilitas, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan.

Komitmen terhadap keberlanjutan menjadi salah satu pilar utama dalam operasi PT Aeon Delight Indonesia. Perusahaan ini berusaha untuk mengurangi jejak karbon dan mendukung kelestarian lingkungan melalui berbagai inisiatif ramah lingkungan. Mereka menerapkan praktik bisnis yang berkelanjutan, seperti penggunaan bahan pembersih yang ramah lingkungan dan penerapan sistem pengelolaan limbah yang efektif. Komitmen ini tidak hanya menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan tetapi juga meningkatkan reputasi mereka di mata klien dan masyarakat.

Secara keseluruhan, PT Aeon Delight Indonesia menunjukkan perkembangan yang positif. Mereka mencatat pertumbuhan pendapatan yang stabil dengan peningkatan jumlah kontrak layanan dan ekspansi ke wilayah-wilayah baru di Indonesia. Perusahaan ini juga mendapatkan berbagai penghargaan dan sertifikasi yang mengakui kualitas layanan dan komitmen mereka terhadap lingkungan. Pengembangan sumber daya manusia juga menjadi fokus utama, dengan berbagai program pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk staf mereka. Di tengah tantangan pandemi COVID-19, PT Aeon Delight Indonesia menunjukkan respons yang cepat dan efektif dengan meningkatkan standar kebersihan dan keamanan untuk memastikan keselamatan semua pengguna fasilitas yang mereka kelola.

Setiap perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber dayanya secara optimal. Artinya, organisasi atau perusahaan wajib bisa mewujudkan keunggulan kompetitif dengan mengelola serta mengoordinasikan sumber daya manusia dengan efisien serta efektif supaya bisa bersaing dengan para pesaing. Satu diantara sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan yakni pegawai ataupun karyawan.

Karyawan yang dilakukan pengelolaan dengan benar serta baik akan membawa berbagai keuntungan, contohnya misi serta visi perusahaan, pencapaian target keuntungan finansial, serta peningkatan pangsa pasar dibandingkan para pesaing. Namun, jika perusahaan gagal saat mengarahkan serta melakukan pengelolaan karyawannya, satu diantara dampak yang terjadi yakni kinerja karyawan menjadi kurang optimal serta maksimal.

Kinerja karyawan yakni hasil pekerjaan yang diraih seorang karyawan di sebuah organisasi guna meraih tujuan, didasarkan standar ataupun ukuran beserta waktu yang selaras dengan jenis pekerjaannya serta mengikuti etika serta norma yang sudah ditentukan. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu atau organisasi saat meraih tujuan yang telah ditentukan.

Afandi (2018:83) menjabarkan hasil kerja yang bisa diraih kelompok orang ataupun seseorang di sebuah perusahaan selaras atas tanggung jawab serta kewenangan masing-masing untuk upaya mencapai tujuan organisasi dengan ilegal, tidak bertentangan dengan etika serta moral, juga tidak melanggar hukum disebut kinerja.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari ketiga dimensi tersebut. Di mana seorang karyawan bisa memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan memakai cara yang lebih efektif, efisien, serta dapat dengan mudah beradaptasi dengan hal-hal baru yang ada dalam organisasi karena baik tidaknya kinerja seorang karyawan yakni tindakan yang bisa diamati, dilihat beserta dimungkinkan guna meraih tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, terlihat adanya kesenjangan antara kenyataan dan harapan, yaitu rendahnya kinerja karyawan yang tidak mencapai nilai maksimum yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang dinilai kurang baik, di mana pimpinan memiliki kebiasaan yang menghambat keputusan orang lain, memiliki watak keras kepala, serta acuh terhadap masukan dari orang lain. Terlebih kepribadian pimpinan yang merasa tahu segalanya sering membuat keputusan berdasarkan pengalaman dan pengetahuannya sendiri tanpa melibatkan karyawan. Dengan begitu, seorang

karyawan merasa sulit untuk termotivasi dalam menjalankan tugasnya karna terkendala tidak adanya dukungan langsung dari atasan kepada bawah dalam organisasi.

Dari hasil observasi yang dilaksanakan peneliti pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan yaitu kurangnya kinerja karyawan yang masih belum maksimal dalam memenuhi harapan perusahaan. Berikut tabel kinerja karyawan bisa diperlihatkan di tabel berikut:

Tabel 1. 1
 Standar Kinerja Pada PT Aeon Delight Indonesia

Klasifikasi	Rentang Nilai
A	> 90 - 100
B	> 80 - 89
C	> 65 - 79
D	> 50 - 64
E	< 50

Persentase	Keterangan
90% - 100%	Sangat Bagus
80% - 89%	Bagus
65% - 79%	Cukup
50% - 64%	Kurang
< 50%	Sangat Kurang

Sumber : PT Aeon Delight Indonesia 2024

Peneliti memakai rekapitulasi kinerja karyawan yang diberlakukan di perusahaan guna melihat penilaian kinerja karyawan yang didasarkan hasil rerata evaluasi pelaksanaan pekerjaan dengan sampel 60 orang karyawan yang bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 2
 Data Kinerja Karyawan pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan

No.	Tahun	Semester	Jumlah Sample	Kinerja Karyawan			Predikat	Keterangan	
				Tercapai	%	Tidak Tercapai			
1	2020	1	60	31	52%	29	48%	D	Kurang
		2	60	24	40%	36	60%	E	Sangat Kurang
2	2021	1	60	28	47%	32	53%	E	Sangat Kurang
		2	60	38	63%	22	37%	D	Kurang
3	2022	1	60	16	27%	44	73%	E	Sangat Kurang
		2	60	36	60%	24	40%	C	Cukup

Sumber : PT Aeon Delight Indonesia 2024

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, data kinerja karyawan dari semester 1 hingga semester 2 tahun 2020 hingga 2022 menunjukkan fluktuasi, yang menunjukkan bahwa tanggung jawab pada tugas yang diberikan belum maksimum, sehingga memberikan pengaruh pada kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, para pegawai perlu meningkatkan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan agar dapat meraih tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Faktor berikutnya yang sangat mempengaruhi sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dianggap sangat

penting dikarenakan dua alasan: pertama, kenyataan bahwasanya pergantian pemimpin sering kali merubah kinerja sebuah organisasi, instansi ataupun unit. Kedua, hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya satu diantara faktor internal yang memberikan pengaruh pada keberhasilan organisasi yakni gaya kepemimpinan, yang meliputi proses di tiap jenjang organisasi, serta tindakan beserta kompetensi dari pimpinan tersebut.

Gaya kepemimpinan sangat memberikan pengaruh keberhasilan seorang pemimpin saat memberikan pengaruh di perilaku bawahannya. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi diperlukan pengembangan staf serta menciptakan iklim motivasi yang menghasilkan kinerja tinggi. Oleh karena itu, pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya.

Memakai kalimat lain, kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting guna memberikan pengaruh serta memberi arahan pada karyawan, utamanya dalam sistem yang semakin terbuka saat ini, sehingga pemimpin perlu memperkuat karyawan mereka. Selain itu, kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yakni kepemimpinan yang bisa membangun rasa percaya diri tinggi saat menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Selama melakukan observasi di tempat, peneliti melakukan pra-survey kuesioner pada beberapa karyawan terkait kepemimpinan, dan menemukan beberapa masalah dalam Gaya kepemimpinan divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan. Beberapa permasalahan tersebut adalah keterbatasan komunikasi pimpinan kepada bawahan dan kurangnya kepedulian pimpinan terhadap bawahan. Dan attitudinal, di mana pemimpin merasa tidak bisa bertindak seperti seorang pemimpin, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Untuk mengetahui permasalahan berkenaan dengan gaya kepemimpinan, peneliti berupaya membagikan kuesioner Pra-Survey dengan hasil sebagaimana berikut :

Tabel 1.3
 Pra-Survey Gaya Kepemimpinan divisi housekeeping PT Aeon Delight
 Indonesia Jakarta Selatan
 September 2023

No	Indikator	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total Responden
			Q	%	Q	%	
1	Mengambil Keputusan	Apakah seorang atasan harus mempunyai kemampuan mengambil keputusan berdasarkan data dan analisis yang akurat	20	40%	30	60%	50
2	Memotivasi	Apakah seorang atasan harus memiliki kemampuan untuk memotivasi anggotanya	17	34%	33	66%	50
3	Komunikasi	Apakah seorang atasan harus mampu mendengarkan dan memahami masukan dari anggotanya	22	44%	28	56%	50
4	Mengendalikan Bawahan	Apakah seorang atasan harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengatur tugas-tugas bawahan	20	40%	30	60%	50
5	Mengendalikan Emosi	Apakah seorang atasan harus mampu mengendalikan emosi dalam situasi yang menegangkan	23	27%	27	54%	50
Rata-rata			20,4	41%	29,6	59%	

Sumber : PT Aeon Delight Indonesia 2024

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, dapat dilihat bahwa hasil pra-survey mengenai pengambilan keputusan mendapatkan jawaban setuju sebanyak 20 dan tidak setuju sebanyak 30, mengenai memotivasi mendapatkan jawaban setuju sebanyak 17 dan tidak setuju sebanyak 33 jawaban, mengenai komunikasi mendapatkan jawaban setuju 22 dan tidak setuju sebanyak 28 jawaban. lalu mengenai mengendalikan bawahan mendapatkan jawaban setuju sebanyak 20 dan tidak setuju sebanyak 30 jawaban, kemudian mengenai mengendalikan emosi mendapatkan 23 jawaban setuju dan jawaban tidak setuju sebanyak 27 jawaban. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian gaya kepemimpinan pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan masih sangat rendah dan masih belum optimal.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan keinginan yang memberikan dorongan pada seseorang guna menjalankan tindakan tertentu guna meraih tujuan yang diinginkan. Istilah "motivasi" bersumber dari kata "motif", yang merujuk pada dorongan atau stimulasi internal yang mendorong seseorang.

Menurut Mangkunegara dalam Jufrizen (2018:413) menjabarkan bahwasanya sebuah gerakan dorongan keperluan di diri karyawan yang diperlukan pemenuhan supaya karyawan itu bisa menyesuaikan diri pada lingkungannya disebut motivasi, sedangkan keadaan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meraih tujuan dari motifnya disebut motivasi. Luthans (dalam Jufrizen, J.

2018:413) menjabarkan proses diawali dengan definisi psikologis ataupun fisiologis yang menggerakkan perilaku ataupun dorongan yang diperuntukkan untuk insentif ataupun tujuan.

Motivasi kerja adalah landasan bagi sebuah organisasi, baik itu perusahaan ataupun instansi pemerintah, karena melibatkan dorongan untuk mencapai tujuan melalui usaha bersama yang terstruktur dan terencana. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang membangkitkan semangat dan memiliki potensi untuk mengubah perilaku individu menjadi lebih positif. Adapun untuk mengetahui

permasalahan berkenaan dengan motivasi kerja, peneliti berupaya membagikan kuesioner Pra-Survey dengan hasil sebagaimana berikut:

Tabel 1. 4
Pra-Survey Motivasi Kerja divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan September 2023

No.	Indikator	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total Responden
			Q	%	Q	%	
1	Kepuasan Kerja	Apakah karyawan selalu berupaya mencapai hasil yang lebih unggul dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai	25	50%	25	50%	50
2	Prestasi yang diraih	Apakah hasil kerja terpenuhi sesuai harapan perusahaan	12	24%	38	76%	50
3	Peluang Untuk Maju	Apakah karyawan yakin bahwa perusahaan yakin menghargai kontribusi mereka	15	30%	35	70%	50
4	Kemungkinan Pengembangan Karir	Apakah perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya	5	10%	45	90%	50
5	Pengakuan Orang Lain	Apakah karyawan yakin bahwa perusahaan memberikan penghargaan yang adil atas kinerja mereka	10	20%	40	80%	50
Rata-rata			13.4	27%	36.6	73%	

Sumber : PT Aeon Delight Indonesia 2024

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut, dapat dilihat bahwa hasil pra-survey mengenai kepuasan kerja mendapatkan jawaban setuju sebanyak 25 dan tidak setuju sebanyak 25, mengenai prestasi yang diraih mendapatkan jawaban setuju sebanyak 12 dan tidak setuju sebanyak 38 jawaban, mengenai peluang untuk maju mendapatkan jawaban setuju 15 dan tidak setuju sebanyak 35 jawaban. lalu mengenai kemungkinan pengembangan karir mendapatkan jawaban setuju sebanyak 5 dan tidak setuju sebanyak 45 jawaban, kemudian mengenai pengakuan orang lain mendapatkan 10 jawaban setuju dan jawaban tidak setuju sebanyak 40 jawaban. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian motivasi kerja pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta

Selatan masih sangat rendah dan masih belum optimal sehingga masih harus terus ditingkatkan kembali guna menaikkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Oleh karena itu, guna mencapai kinerja yang terbaik, diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif beserta motivasi kerja yang kuat. Kedua faktor ini memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Dirgahayu Erri; Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar (2021) *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol.1 No.9 Februari 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta Hasil penelitian menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat.

Soulthan S. Batubara & Universitas Pembangunan Pancabudi (2020) *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi) E-Issn 2620-5866* Volume 3. No.1 April 2020 (40-58) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero) 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 (Sig = 0,008 < 0,05).

Agus Jamaludin (2017) *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta Didapatkan model regresi $Y = 18,28 + 0,43 X$, dengan koefisien determinasi sebesar 31,36 %. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dihasilkan t hitung sebesar $2,866 > t$ tabel 2,101. Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Aila Putri Alfisiana, Abdul Rahman Safiih (2024) *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 2, No. 1, Januari 2024 ISSN 2985-4768 Halaman: 1263-1273 Pengaruh

disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tridaya dimensi indonesia jakarta selatan Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan nilai f hitung $84,898 > f$ tabel $3,19$ dengan nilai probabilitas (sig) $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tridaya Dimensi Indonesia di Jakarta Selatan.

Derizka Inva Jaswita, Sonawi (2023) Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.6, No.3, Juli 2023 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk dengan hasil uji hipotesis diterima karena nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $8.610 > 2.009$ serta nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk dengan hasil uji hipotesis diterima karena nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $9.802 > 2.009$ serta nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Summarecon Agung Tbk dengan hasil uji hipotesis diterima karena nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $57.444 > 3.19$ serta nilai signifikan $0.00 < 0.05$.

Taufik Ismail Sitompul, Sri Langgeng Ratnasari (2019) Jurnal DIMENSI, VOL. 8, NO. 3 : 386-403 NOVEMBER 2019 ISSN: 2085-9996 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan berdasarkan hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Luh Kadek Budi Martini & Surya Nugraha (2022) Journal of Applied Management Studies (JAMMS) Vol. 4 No. 1 Desember 2022: 49-63 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Hotel The Patra Bali Resort & Villas Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja mampu sebagai variabel intervening atau memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Sulistiawati & Kifni Yudianto (2022) Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia Vol. 1 No. 1 Oktober 2022, Hal 96-107 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. (2) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. (3) gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Adrianus Parenden, ST. Hatidja & Lina Mariana (2022) Journal of Management and Social Sciences (JIMAS) Vol.1, No. 2 Mei 2022, Hal. 1-22 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sani Galesong Jaya Hasil penelitian penunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sani Galsong Jaya

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan

apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sugiyono, 2018:267 menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:173), bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reliabilitas internal, dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018 :161) uji normalitas digunakan untuk melihat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal pada model regresi. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap

variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel Independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, atau adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2018) berpendapat bahwa "Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2018 : 137) uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat tidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi bisa dikatakan sebagai Heteroskedastisitas apabila residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, sedangkan model regresi dikatakan sebagai Homoskedastisitas apabila residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Keberadaan homoskedastisitas melambangkan model regresi yang baik melalui uji Durbin Watson

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikkan/diturunkan

d. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di

antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka guna menyatakan atau digunakan guna mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Jadi koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan. Variabel X mempengaruhi variabel Y. semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono, (2017:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) pada tingkat kepercayaan 95%.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018), “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Table 4. 9
 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₁)

No. Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,749	0,254	Valid
X _{1.2}	0,574	0,254	Valid
X _{1.3}	0,783	0,254	Valid
X _{1.4}	0,798	0,254	Valid
X _{1.5}	0,550	0,254	Valid
X _{1.6}	0,697	0,254	Valid
X _{1.7}	0,691	0,254	Valid
X _{1.8}	0,732	0,254	Valid
X _{1.9}	0,650	0,254	Valid
X _{1.10}	0,650	0,254	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Dari tabel hasil uji validitas untuk instrumen Gaya Kepemimpinan (X₁), yang terdiri dari 10 pernyataan, bisa ditarik simpulan bahwasanya semua pernyataan instrumen mempunyai nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel sebesar 0,254. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dianggap valid dalam mengukur variabel penelitian dengan tepat

Table 4. 10
 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

No. Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,631	0,254	Valid
X _{2.2}	0,762	0,254	Valid
X _{2.3}	0,652	0,254	Valid
X _{2.4}	0,517	0,254	Valid
X _{2.5}	0,685	0,254	Valid
X _{2.6}	0,762	0,254	Valid
X _{2.7}	0,631	0,254	Valid
X _{2.8}	0,662	0,254	Valid
X _{2.9}	0,691	0,254	Valid
X _{2.10}	0,588	0,254	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Didasarkan tabel hasil uji validitas untuk instrumen Motivasi Kerja (X₂), yang terbagi dari 10 pernyataan, semua pernyataan instrumen memperlihatkan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel sebesar 0,254. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam kuesioner ini dianggap valid saat melakukan pengukuran pada variabel penelitian dengan benar

Table 4. 11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,673	0,254	Valid
Y.2	0,591	0,254	Valid
Y.3	0,516	0,254	Valid
Y.4	0,458	0,254	Valid
Y.5	0,698	0,254	Valid
Y.6	0,715	0,254	Valid
Y.7	0,708	0,254	Valid
Y.8	0,703	0,254	Valid
Y.9	0,659	0,254	Valid
Y.10	0,624	0,254	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Dari hasil tabel uji validitas untuk instrumen Kinerja Karyawan (Y), yang terbagi atas 10 pernyataan, terlihat bahwasanya semua butir instrumen mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} sebesar 0,254. Oleh karena itu, semua pernyataan dalam kuesioner ini dianggap valid dalam mengukur variabel penelitian dengan tepat

b. Uji Reliabilitas

Table 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
.955	30

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
.890	10

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
.893	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.12 tersebut, bisa ditarik simpulan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yakni 0.955, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0.890, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.893. Nilai-nilai ini melebihi nilai batas 0,60, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dianggap reliabel

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Table 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11758281
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.060
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan hasil pengujian di tabel sebelumnya, nilai signifikansi yang didapat adalah 0,061, yang lebih besar dari 0,050. Karenanya asumsi distribusi persamaan di uji ini dapat dianggap normal

2) Uji Multikolinearitas

Table 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1: (Constant)	14.444	2.474			5.837	.000		
Gaya Kepemimpinan	.150	.081	.213	1.859	.068		.463	2.161
Motivasi Kerja	.507	.091	.639	5.583	.127		.463	2.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan tabel 4.14 tersebut, terlihat bahwasanya nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) serta variabel Motivasi Kerja (X2) yakni 2,161, yang lebih kecil dari 10, serta nilai tolerance value sebesar 0,463, yang lebih besar dari 0,1. Karenanya bisa ditarik simpulan bahwasanya tidak ada masalah multikolinieritas antara kedua variabel tersebut, atau dapat dikatakan bahwa data

tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.654	.642	3.17181	2.020

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan hasil pengujian di tabel 4.16 tersebut, bisa ditarik simpulan bahwasanya tidak terdapat autokorelasi di model regresi ini. Hal tersebut terbukti dari nilai Durbin-Watson sebesar 2,020, yang terletak dalam rentang interval 1,55 – 2,46

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.444	2.474			5.837	.000
Gaya Kepemimpinan	.150	.081	.213		1.859	.068
Motivasi Kerja	.507	.091	.639		5.583	.000

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan hasil pengujian di tabel tersebut, uji Glejser di variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,068, sedangkan untuk motivasi kerja (X2) dihasilkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,127. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Karenanya tidak ada gangguan heteroskedastisitas di model regresi ini, sampai model regresi ini dapat dianggap layak digunakan untuk data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.665	2.601			8.330	.000
Gaya Kepemimpinan	.481	.068	.682		7.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan hasil penghitungan regresi di tabel 4.18 tersebut, ditemukan persamaan regresi $Y = 21.665 + 0,481X1$

Tabel 4. 19
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.299	2.482			6.163	.000
Motivasi Kerja	.630	.063	.796		9.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan hasil penghitungan regresi di tabel 4.19 tersebut, ditemukan persamaan regresi $Y = 15.299 + 0.630X2$

Tabel 4. 20
 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.444	2.474			5.837	.000
Gaya Kepemimpinan	.150	.081	.213		1.859	.068
Motivasi Kerja	.507	.091	.639		5.583	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan hasil analisis regresi yang tertera dalam tabel 4.20 tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagaimana berikut: $Y = 14.444 + 0,150X1 + 0,507X2$. Dari persamaan itu, bisa diambil simpulan sebagaimana berikut:

- Nilai konstanta a memperlihatkan nilai sebesar 14.444, berarti bila tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 serta X2 = 0) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 14ko.444
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) yakni 0,150 mempunyai nilai positif sampai bila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 nilai, maka keputusan akan naik sebesar 0,150
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) yakni 0,507 mempunyai nilai positif sampai bila motivasi kerja mengalami

kenaikan 1 nilai, maka keputusan akan naik sebesar 0,507.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.682**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	60	60	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.682**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	60	60	

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan tabel tersebut, koefisien korelasi untuk gaya kepemimpinan (X₁) yakni 0.682. Didasarkan pedoman interpretasi nilai korelasi, angka ini masuk dalam rentang "0.60 – 0.799", yang memperlihatkan hubungan yang kuat diantara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.796**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
	N	60	60	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.796**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	60	60	

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, koefisien korelasi untuk motivasi kerja (X₂) adalah 0.796. Menurut sugiyono, pedoman interpretasi nilai korelasi, angka ini termasuk dalam rentang "0.60 – 0.799", yang menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian 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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.809 ^a	.654	.642	3.17181	.654	53.840	2	57	.000

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi < 0,000 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel. Selain itu, nilai r square = 0,654 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.455	3.91058

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan tabel 4.24 tersebut, koefisien R square (R²) sebesar 0,465, yang memberikan arti 46,5% variasi dalam kinerja karyawan bisa dijabarkan dari variabel gaya kepemimpinan. Karenanya bisa ditarik simpulan bahwasanya gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 46,5% pada kinerja karyawan, sementara 53,5% sisanya diberikan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.627	3.23829

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan tabel 4.25 tersebut, koefisien R square (R²) sebesar 0,633, yang memberikan indikasi bahwasanya 63,3% variasi dalam kinerja karyawan bisa dijabarkan dari variabel gaya kepemimpinan. Karenanya bisa ditarik simpulan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 63,3% pada kinerja karyawan, sementara 36,7% sisanya diberikan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diselidiki di penelitian ini.

Tabel 4. 26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.642	3.17181

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan tabel 4.26 tersebut, nilai koefisien R square (R²) sebesar 0,654 memperlihatkan bahwasanya 65,4% variasi dalam kinerja karyawan bisa dijabarkan dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Karenanya bisa ditarik simpulan bahwasanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan pengaruh sebesar 65,4% pada kinerja karyawan, sementara 34,6% sisanya diberikan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diselidiki di penelitian ini, seperti promosi jabatan, kepemimpinan, serta disiplin kerja

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Output Uji Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.665	2.601		8.330	.000
Gaya Kepemimpinan	.481	.068	.682	7.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan tabel 4.27 tersebut, hasil uji t (parsial) memperlihatkan bahwasanya signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan, yakni 0,05. Selain itu, nilai thitung sebesar 7,095 juga lebih besar dari nilai ttable yang sebesar 2,001. Karenanya H₀₁ ditolak serta H_{a1} diterima, memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan (X₁) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 28
Hasil Output Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.299	2.482		6.163	.000
Motivasi Kerja	.630	.063	.796	9.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Didasarkan tabel 4.28 tersebut, hasil uji t (parsial) memperlihatkan bahwasanya signifikansi pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05. Selain itu, nilai thitung sebesar 9,999 juga lebih besar dari nilai ttable yang sebesar 2,001. Karenanya H₀₂ ditolak serta H_{a2} diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 29
Hasil Output Uji Hipotesis Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.293	2	541.647	53.840	.000 ^b
	Residual	573.440	57	10.060		
	Total	1656.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.29 tersebut, bisa terlihat bahwasanya nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni 0,000 < 0,05, dengan nilai thitung sebesar 53,840 yang lebih besar dari nilai ftable sebesar 3,16. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya H₀₃ ditolak serta H_{a3} diterima. Secara signifikan, terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan

5. KESIMPULAN

Didasarkan penjelasan di bab-bab sebelumnya serta hasil analisis beserta pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kesimpulan yang bisa diambil yakni sebagaimana berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan. Hal tersebut dibuktikan dari uji hipotesis yang memperlihatkan nilai thitung $7,095 > t_{tabel} 2,001$ ataupun nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Karenanya H_0 ditolak serta H_a diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan. Ini dibuktikan oleh uji hipotesis yang memperlihatkan nilai thitung $9,999 > t_{tabel} 2,001$ ataupun nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak serta H_a diterima, yang memberikan arti bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Sealatan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil uji hipotesis secara simultan yang memperlihatkan nilai fhitung $53,840 > f_{tabel} 3,16$ ataupun nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karenanya H_0 ditolak serta H_a diterima, yang menunjukkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja

Karyawan pada divisi housekeeping PT Aeon Delight Indonesia Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adrianus Parenden, ST. Hatidja & Lina Mariana (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sani Galesong Jaya". *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)* Vol.1, No. 2 Mei 2022, Hal. 1-22
- [2] Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*, Pekanbaru: Zanafa Publishing Aksara, Jakarta.
- [3] Aloysius Rangga Aditya Nalendra, d. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- [4] Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press.
- [5] Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- [6] Dessler, G. (2020). *Human Resource Management/Dessler, Gary*. Pearson Education Limited.
- [7] Disiplin Kerja. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 10(1), 81-91.
- [8] Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- [9] Estiningsih, E. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi*
- [10] Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- [11] Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- [12] Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- [13] Hamdat, S., Hadiwidjojo, D., & Sulistyowati, E. (2019). *Paternalistic leadership style: A study on the relationship between leadership style and employee performance with organizational commitment as intervening variable*. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 22(2), 225-238.
- [14] Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi

- [15] Hustia, A. (2020, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Isti Mayasari & Puspita Puji Rahayu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apri Collection Di Kabupaten Sukoharjo". Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business) Volume 2 No. 1 Juni 2022, hal 30-31
- [16] Kusuma, A. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi.
- [17] Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- [18] Mahendra, A., & Wibowo, A. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Industri Jasa. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 16(2), 121-135. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations (6th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. Prenadamedia Group.
- [19] Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- [20] Riyadi, Slamet, 2022. Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Yogyakarta : Jejak Pustaka
- [21] Robbins S.P & Judge T.A. (2017). Organizational Behavior (17th Edition), Pearson Education Limited.
- [22] S. Sutiati & A. Alhifni (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt. Asuransi Takaful Keluarga". Jurnal Syarikah Volume 8 Nomor 1, Juni 2022, Hal 98-108
- [23] S.P, Malayu, Hasibuan. Motivasi. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [24] Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan 2019. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26
- [25] Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 15(2).
- [26] Sitepu, C. N. B., Munthe, R. G., & Umar, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe. JURNAL REGIONOMIC, 5(1), 1-14.
- [27] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- [28] Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- [29] Sutrisno 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group: Jakarta.
- [30] Sutrisno, E., & Setiawan, H. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21(2), 107-115.
- [31] Suyanto, D. M. (2018). Konsep-konsep Manajemen Inovasi di Indonesia. Penerbit Andi.
- [32] Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Mbia, 17(2), 47-58. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i.2.344>