

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMIN PADA PT AMOS INDAH INDONESIA JAKARTA UTARA

Krisnawati Gea¹, Mitri Nelsi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ krisnawatigea1@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen02493@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation simultaneously on the performance of PT employees. Amos Indah Indonesia Jakarta Utara, both partially and simultaneously. This type of research is quantitative research. 2. In this research, the sampling method used was a saturated sample. The object of this research is the admin employees of PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara. So the sample in this research is permanent employees of PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara numbers 85 people. 1. Based on the results of the correlation coefficient analysis (r) in the table above, the correlation coefficient R value is 0.715, where this value is in the interval 0.600 – 0.799, meaning that the Leadership Style variable has a strong level of relationship to Employee Performance. Based on the test results in the table above, an R Square value of 0.512 is obtained, so it can be concluded that the Leadership Style variable has an influence on the Employee Performance variable by 51.2% while the remainder is (100 - 51.2%) = 48.8% influenced by factors. others that were not carried out in this study. Based on the results of the first hypothesis test, the calculated t value > t table or 9.323 > 1.98896 is strengthened by the Sig value. < 0.05 or 0.000 < 0.05 then H0 is rejected and H1 is accepted, so it can be concluded that partially the Leadership Style variable has a significant influence on Employee Performance at PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara. Based on the results of the second hypothesis test, the calculated t value > t table or 7.404 > 1.98896 is strengthened by the Sig value. < 0.05 or 0.000 < 0.05 then H0 is rejected and H2 is accepted, so it can be concluded that partially the Motivation variable has a significant influence on Employee Performance at PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara. Based on the results of the third hypothesis test, the value Fcount > Ftable or 64.242 > 3.11 is confirmed by the p value < Sig. 0.05 or 0.000 < 0.05 then H0 is rejected and H3 is accepted, so it can be concluded that simultaneously the Leadership Style and Motivation variables have a significant influence on Employee Performance at PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. 2. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Objek pada penelitian ini adalah pegawai admin PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara Maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Amos Indah Indonesia Jakarta Utara berjumlah 85 orang. 1. Berdasarkan pada hasil analisis

koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0.715 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 51,2\%) = 48,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $9,323 > 1,98896$ diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $7,404 > 1,98896$ diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amos Indah Indonesia Jakarta. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $64,242 > 3,11$ diperkuat dengan p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor pendukung yang memegang peranan penting didalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien yang canggih, materi yang berlimpah tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh mungkin guna mencapai perestasi kerja yang diinginkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala sistem pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Suatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan perhatian lebih kepada karyawan baik dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Faktor tersebut mampu memengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Manajemen adalah sebuah ilmu yang sangat penting untuk diketahui bagi setiap individu ataupun kelompok. Dalam dakwah, manajemen menjadi dasar untuk menentukan dakwah, dari perencanaan awal, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan untuk berhasilnya dakwah Islamiyah. Pengelolaan dan tata kelola yang dimaksud adalah yang dikenal dengan manajemen. Pada mulanya istilah manajemen hanya dikenal di kalangan perusahaan, tetapi sekarang sudah

berkembang ke sektor lain, seperti dakwah, sehingga lahirlah istilah manajemen dakwah. Dalam kaitan ini, manajemen dakwah berlangsung pada tataran dakwah itu sendiri. Setiap aktivitas dakwah khususnya dalam skala organisasi atau lembaga, maka untuk mencapai suatu tujuannya, dibutuhkan sebuah pengaturan atau manajerial yang baik.

Peningkatan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para pegawai harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Dalam mengatur karyawan manajemen sangat di perlukan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain di pertemukan untuk di gerakan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti dalam setiap organisasi perbedaan 2 individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan pemimpin. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, kemampuan artinya Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill) dan Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja Mangkunegara (2015:67).

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktifitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang di ambil dalam setiap kegiatan di prakarsai dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu, suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dikutip dari pendapat Marwansyah (2016:140) “kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik. Dengan arti bahwa seseorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing bawahan, serta mampu mempengaruhi meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong

manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Menurut Hasibuan (2017:170) “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara adalah perusahaan yang bergerak dibidang garmen atau bisang produksi dan pengelolaan pakaian jadi, yang dimana pemimpin harus mampu memberikan contoh yang baik guna tujuan perusahaan dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara cenderung berubah-ubah, sering kali sewenang-wenang atau kurangnya adanya ketegasan dalam mengambil keputusan, kurang memahami kebutuhan pegawainya.

Dari penilaian yang dilakukan terhadap karyawan PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kurang optimalnya kepemimpinan yang diberikan PT. Amos Indah Indonesia Jakarta yang 1 menyebabkan menurunnya tingkat kinerja pegawai. Berikut merupakan data kepemimpinan PT Amos Indah Indonesia Jakarta

Tabel 1.1
 Penilaian Kepemimpinan PT Amos Indah Indonesia Jakarta Utara Tahun 2023

Indikator dan Dimensi	Jumlah Karyawan	2022		
		Penilaian		Tingkat Kepuasan (%)
		Puas	Tidak Puas	
1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik Pemimpin lebih mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi	85	32	53	38%
2. Kemampuan yang efektivitas Yaitu pemimpin mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	85	43	42	51%
3. Kepemimpinan yang partisipatif Yaitu pemimpin selalu bermusyawarah dalam mengambil keputusan	85	38	47	45%
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu Yaitu pemimpin mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target	85	35	50	41%
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Yaitu Pemimpin selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	85	48	37	56%

Sumber : Data Pra Survey PT Amos Indah Indonesia Jakarta, 2023

Berdasarkan data pra survey gaya kepemimpinan PT Amos Indah Indonesia Jakarta tahun 2023 dapat dilihat bahwa penilaian karyawan dengan jumlah 85 orang, yang memberikan

penilaian puas terhadap Pemimpin lebih mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi sebesar 38%, pemimpin mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sebesar 51%, pemimpin selalu bermusyawarah dalam mengambil keputusan sebesar 45%, pemimpin mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target sebesar 41% dan Pemimpin selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sebesar 56%. Hasil pra survey dalam penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sikap seorang pimpinan sangat diharapkan dapat menambah kinerja karyawan tetap terjaga dan lebih maksimal. Sikap dalam kepemimpinan tersebut berpotensi dapat memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab didalam pekerjaannya.

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Ditingkatkannya kepemimpinan sangat diharapkan guna menambah semangat kerja sehingga produktivitas kerja karyawan agar lebih maksimal. Dengan demikian, dari segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya salah satunya adalah dari gaya kepemimpinan pada perusahaan agar dapat menambah semangat bekerja sehingga kinerja karyawan tetap terjaga serta mendorong semangat kerja karyawan agar lebih maksimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari analisa penulis berdasarkan pra survey diduga sementara gaya kepemimpinan PT. Amos memiliki karakter otoriter.

Dengan gaya kepemimpinan tersebut dapat berpotensi guna memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab didalam pekerjaannya. Adapun segala usaha perusahaan di dalam melakukan tindakan dari seorang pimpinan pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula yang terjadi pada PT Amos Indah Indonesia Jakarta, dimana masih terlihat kurangnya tingkat kinerja karyawan yang belum maksimal sehingga akan menurunkan tingkat semangat kerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2017:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi karyawan, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan karyawan secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Dalam menjalankan tugasnya kepemimpinan PT Amos Indah Indonesia Jakarta menekankan keefisien untuk penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya. Implikasi dari kepemimpinan di PT Amos Indah Indonesia Jakarta dalam melakukan tugas-tugasnya adalah kemampuan pimpinan PT Amos Indah Indonesia Jakarta untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan karyawannya sehingga dengan motivasi yang baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Data Motivasi Pegawai Admin
PT Amos Indah Indonesia Jakarta Tahun 2020-2023

No	Motivasi	2020			2021			2022			2023		
		Jml Peg	Jml	(%)									
1	Kenaikan gaji para pegawai	98	48	49 %	95	45	47 %	90	44	49 %	85	22	26 %
2	Tunjangan prestasi kerja pegawai	98	62	63 %	95	55	58 %	90	52	58 %	85	38	45 %
3	Promosi jabatan pegawai	98	15	15 %	95	10	11 %	90	8	9%	85	8	9%
4	Prestasi kerja pegawai	98	52	53 %	95	48	51 %	90	44	49 %	85	35	41 %
5	Fasilitas kerja pegawai yang berprestasi	98	22	22 %	95	18	19 %	90	15	17 %	85	10	12 %

Sumber : PT Amos Indah Indonesia Jakarta

Berdasarkan data pada tabel di atas hasil presentase data motivasi pegawai pada PT Amos Indah Indonesia Jakarta setiap tahunnya mengalami penurunan. Data kenaikan gaji pegawai pada tahun 2020 terdapat 49%, tunjangan prestasi kerja pegawai 63%, promosi jabatan pegawai 15%, prestasi kerja pegawai 53%, fasilitas kerja pegawai yang berprestasi 22%. Tahun 2021 terdapat 47%, tunjangan prestasi kerja pegawai 58%, promosi jabatan pegawai 11%, prestasi kerja pegawai 51%, fasilitas kerja pegawai yang berprestasi 19%. Tahun 2022 terdapat 49%, tunjangan prestasi kerja pegawai 58%, promosi jabatan pegawai 9%, prestasi kerja pegawai 49%, fasilitas kerja pegawai yang berprestasi 17%. Tahun 2023 terdapat 26%, tunjangan prestasi kerja pegawai 45%, promosi jabatan pegawai 9%, prestasi kerja pegawai 41%, fasilitas kerja pegawai yang berprestasi 12%. Pemberian motivasi dari pimpinan perusahaan kepada pegawai penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dalam hal hasil prestasi. Pemberian perhatian ini dapat berupa pujian, penghargaan atau yang lain sehingga sebagai kontribusinya terhadap perusahaan mereka akan lebih berusaha untuk menambah hasil prestasi kerja yang baik. Dengan demikian diharapkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan potensinya adalah dengan pelatihan ataupun juga gaji, tunjangan serta fasilitas kerja yang dapat memenuhi kebutuhan kerja mereka. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap pegawai maka kinerja pegawai akan terdorong dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan pada perusahaan PT Amos Indah Indonesia Jakarta mulai dari permasalahan tanggung jawab kerja yang sering terjadi ketidaktepatan pemberian daily report yang seharusnya diserahkan perhari kepada admin masing-masing tetapi tidak diserahkan dan sering terjadi daily report rapelan perminggu atau perbulan sehingga kurang efektif dalam proses dokumentasi oleh admin. Selain itu pelaksanaan kerja lebih sering tidak tepat waktu dari jadwal yang telah dibuat. Target kerja karyawan di perusahaan juga belum maksimal dari pelaksanaan kerjanya.

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan
PT Amos Indah Indonesia Jakarta Tahun 2020-2023

No	Aspek	Penilaian	Tar get	Penilaian Hasil Kerja (%)				Ket.
				2020	2021	2022	2023	
1	Kualitas Kerja	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	100 %	85	75	70	69	Tidak Tercapai
		Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	100 %	82	73	71	70	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	100 %	88	80	73	73	Tidak Tercapai
		Volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	100 %	75	70	70	70	Tidak Tercapai
3.	Pelaksanaan Kerja	Disesuaikan dengan kondisi lapangan dan jadwal pelaksanaan yang telah dituangkan dalam time schedule	100 %	87	80	80	77	Tidak Tercapai
4.	Tanggung Jawab	Penyerahan daily report dengan tepat waktu	100 %	58	50	50	50	Tidak Tercapai
		Tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	100 %	79	71	75	70	Tidak Tercapai
		Hasil kerja optimal	100 %	82	80	75	79	Tidak Tercapai
Rata-rata				79,5%	72,38%	70,50%	69,75%	

Sumber : PT Amos Indah Indonesia Jakarta

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan PT Amos Indah Indonesia Jakarta periode tahun 2020-2023 mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Pada tahun 2020 ada penurunan menjadi 79,5%, tahun 2021 turun menjadi 72,38%, tahun 2021 turun menjadi 70,50% kemudian terakhir pada tahun 2023 juga terjadi penurunan yang signifikan yaitu 69,75% sehingga harus diadakannya evaluasi dalam berbagai aspek tersebut. Berdasarkan hasil penilaian di atas menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan karyawan yang kurang maksimal dan sering menunda-nunda pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh admin masing-masing tim sehingga tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan, hal-hal tersebut merugikan perusahaan.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pemimpin maupun karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik turut serta menyokong tercapainya tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bekeja sesuai dengan standar, dan meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerjanya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Mitri Nelsi. (2021/5/1). "Jurnal Tadbir Peradaban". Vol. 1 No. 2, Hal 86-95 ISSN : 359-366 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Vi Jakarta Dari hasil pengujian motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), (3) Variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2), dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Asep Sulaeman. (2019). "Jurnal Ekonomi Efektif, Vil. 1, No. 3, Hal. 16-29, ISSN : 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinandan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia.

Guruh Dwi Pratama. (2020). "Jurnal Ekonomi Efektif". Vol. 2, No. 2, Hal. 274-279, ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Karya Mandiri Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,001 < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa Ha3 diterima yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ismed W., & Irwansyah (2017), Vol. 18, NO. 2, Hal. 128-132 ISSN: 2549-5003 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan PMP Provinsi Sumatera Utara Ada Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan PMP Provinsi Sumatera Utara.

Syaifuddin, (2016), Vol.9 No.2, Hal 117-25, ISSN:1979-8164, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan Faktor Motivasi Mempunyai Pengaruh Yang Lebih Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Dibandingkan Dengan Kompetensi.

Kenny A. (2018), Vol. 2, No. 1, Hal. 1 – 22, ISSN: 2580-4588 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Mawar S., & Fatkhatul M. (2018), Vol. 2 No. 2, Hal. 36-51, ISSN: 2222-3333 Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di kecamatan magelang Tengah Kota Berdasarkan hasil penelitian, makadi peroleh kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja

Jose B. (2019)Vol. 20, No. 1, Hal. 61-74. ISSN: 1412-6826 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo Hasil Penelitian Dapat Simpulkan Motivasi Kerja berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Heri, T., & Triyanto. (2016). Vol. 8, No. 3, Hal. 32-46. ISSN: 2085-5656 Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan kabupaten Grobogan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Rukhayati, (2018), Vol. 5, No. 2, Hal. 98-104, ISSN Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise Motivasi (X1) Secara Parsial Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) Pada Puskesmas Talise

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 (dua) 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. Menurut Sugiyono (2017:172) Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Teknik yang digunakan untuk mengukur atau menguji validitas kuesioner adalah menggunakan rumus korelasi Kepuasan moment yaitu :

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017: 168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus alpha atau cronbach's alpha (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Menurut Suharsimi Arikunto (2015:223) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

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

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas

bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017: 105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2018: 300) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikaturkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2018:308)

d. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan

e. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016) uji t bertujuan untuk menguji secara parsial atau masing-masing pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk melakukan uji hipotesis penelitian ini maka harus mengetahui dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial. Dalam hal ini acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai signifikansi (sig).

a) Jika nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.

b) Jika nilai Signifikansi (Sig.) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016) “uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.577	0.2133	valid
X1.2	0.678	0.2133	valid
X1.3	0.744	0.2133	valid
X1.4	0.666	0.2133	valid
X1.5	0.694	0.2133	valid
X1.6	0.597	0.2133	valid
X1.7	0.675	0.2133	valid
X1.8	0.614	0.2133	valid
X1.9	0.626	0.2133	valid
X1.10	0.645	0.2133	valid

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel 0,2133 maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.565	0.2133	valid
X2.2	0.719	0.2133	valid
X2.3	0.741	0.2133	valid
X2.4	0.644	0.2133	valid
X2.5	0.685	0.2133	valid
X2.6	0.672	0.2133	valid
X2.7	0.686	0.2133	valid
X2.8	0.771	0.2133	valid
X2.9	0.748	0.2133	valid
X2.10	0.629	0.2133	valid

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Motivasi (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel 0,2133 maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Y.1	0,635	0,2133	Valid
Y.2	0,421	0,2133	Valid
Y.3	0,603	0,2133	Valid
Y.4	0,766	0,2133	Valid
Y.5	0,613	0,2133	Valid
Y.6	0,598	0,2133	Valid
Y.7	0,648	0,2133	Valid
Y.8	0,673	0,2133	Valid
Y.9	0,685	0,2133	Valid
Y.10	0,570	0,2133	Valid

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel 0,2133 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

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,848	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.874	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.832	0.60	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,60

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79861920
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	.749	1.336
	.749	1.336

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,749 dan Motivasi sebesar 0,749, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan kerja sebesar 1,336 serta Motivasi sebesar 1,336 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.028	1.675		2.404	.018
Gaya Kepemimpinan	-.058	.048	-.154	-1.218	.227
Motivasi	.005	.044	.015	.121	.904

a. Dependent Variable: RES ABS

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,227 dan Motivasi (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,904 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.625	2.602		4.852	.000
Gaya Kepemimpinan	.662	.071	.715	9.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,625 + 0,662X1$

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.480	2.620		6.672	.000
	Motivasi	.540	.073	.631	7.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,480 + 0,540X_2$

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.691	2.576		2.986	.004
	Gaya Kepemimpinan	.493	.074	.533	6.691	.000
	Motivasi	.311	.068	.363	4.562	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,691 + 0,493X_1 + 0,311X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,691 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,691 point.
2. Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) 0,493 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,493 point.
3. Nilai Motivasi (X2) 0,311 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,311 point.

e. Uji Korelasi

Tabel 4.20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.506	3.153

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0.715 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.390	3.501

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,631 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai..

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.601	2.833

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,781 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai

f. Uji Determinasi

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Determinasi A Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.506	3.153

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 51,2\%) = 48,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.390	3.501

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,398 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 39,8\%) = 60,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.601	2.833

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,610 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 61% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 61\%) = 39\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.625	2.602		4.852	.000
	Gaya Kepemimpinan	.662	.071	.715	9.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 9,323 > 1,98896 diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amos Indah Indonesia Jakarta

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.480	2.620		6.672	.000
	Motivasi	.540	.073	.631	7.404	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 7,404 > 1,98896 diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amos Indah Indonesia Jakarta

Tabel 4.24
 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1030.866	2	515.433	64.242	.000 ^b
	Residual	657.911	82	8.023		
	Total	1688.776	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau 64,242 > 3,11 diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amos Indah Indonesia Jakarta

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Amos Indah Indonesia Jakarta, maka hal – hal yang dapat disimpulkan bahwa :

- Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0.715 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,512 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 51,2\%) = 48,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 9,323 > 1,98896 diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh

- signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amos Indah Indonesia Jakarta.
- b. Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,631 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,398 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 39,8\%) = 60,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $7,404 > 1,98896$ diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amos Indah Indonesia Jakarta.
- c. Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel di atas, diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,781 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,610 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 61% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 61\%) = 39\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $64,242 > 3,11$ diperkuat dengan ρ value $< Sig.$ 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Amos Indah Indonesia Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Robbins Et., ,Al. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat.
- [2] Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [3] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis. Edisi Kesembilan, Bandung : CV Alfabeta.
- [4] Sunyoto, D. (2015). Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- [5] Sutrisno, Edy.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [6] Thoah, I. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo.
- [7] Umi Narimawati. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi. Bandung: Agung Medi.
- [8] Uno, H. B.(2008). Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi. Aksara.
- [9] Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [10] Yani, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [11] Asep Sulaeman. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia “Jurnal Ekonomi Efektif, Vil. 1, No. 3, Hal. 16-29, ISSN : 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935
- [12] Fahmi, A., & Hariasih, M.(2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smk Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. 2(2), 81-90.
- [13] Guruh Dwi Pratama. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri “Jurnal Ekonomi Efektif”. Vol. 2, No. 2, Hal. 274-279, ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935
- [14] Heri, T., & Triyanto. (2016). Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Grobogan, Vol. 8, No. 3, Hal. 32-46. ISSN : 2085-5656
- [15] Ismed W., & Irwansyah (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan PMP Provinsi Sumatera Utara, Vol. 18, NO. 2, Hal. 128-132 ISSN: 2549-5003
- [16] Jose B. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo, Vol. 20, No. 1, Hal. 61-74. ISSN: 1412-6826
- [17] Kenny A. (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang, Vol. 2, No. 1, Hal. 1 – 22, ISSN: 2580-4588
- [18] Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya). Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis. 2(2), 78-93.
- [19] Mandagie, A. S.(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Streskerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik Kesehatan Manado. Jurnal Emba. 4 (1), Hal. 344-354.
- [20] Mawar S., & Fatkhatul M. (2018), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota, Vol. 2 No. 2, Hal. 36-51, ISSN: 2222-3333
- [21] Mitri Nelsi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Vi Jakarta “Jurnal Tadbir Peradaban”. Vol. 1 No. 2, Hal 86-95 ISSN : 359-366
- [22] Nurdin, B. I. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 1(1), 70-97.
- [23] Rukhayati, (2018), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise, Vol. 5, No. 2, Hal. 98-104, ISSN
- [24] Salju, Muhammad Lukman. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Jurnal Manajemen. 4(2). 1-7.
- [25] Syaifuddin, (2016), Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan, Vol.9 No.2, Hal 117-25, ISSN:1979-8164