

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PESONA SINAR WISATA DI JAKARTA TIMUR

Fadli Aditya Syahputra<sup>1</sup>, Styo Budi Utomo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> fadliaditya112@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01759@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on the performance of employees of PT Pesona Sinar Wisata East Jakarta. The sampling method used in this study was a saturated sample by taking the entire population as a sample. This type of research is quantitative up to 86 employees. This study uses quantitative analysis methods, namely the use of in-depth analysis of data in the form of numbers. Data processing and analysis techniques used descriptive analysis, data instrument testing, classical hypothesis testing, correlation and determination test, hypothesis testing. Leadership style and work motivation at PT Pesona Sinar Wisata East Jakarta have a positive and significant effect on employee performance at PT Pesona Sinar Wisata East Jakarta with the regression equation  $Y = 7.507 + 0.361 X1 + 0.431 X2$ . These results indicate that the simultaneous correlation coefficient is 0.554 and the coefficient of determination which is simultaneously 0.643. With this leadership style on employee performance with a value of  $t_{count} > t_{table}$  which is  $6.096 > 1.663$  with a significant value of  $0.000 < 0.005$ . Then, work motivation on employee performance with a value of  $t_{count} > t_{table}$  which is  $6.297 > 1.663$ . while  $F_{count} > F_{table}$  is  $29.207 > 2.712$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . We can therefore conclude that leadership style and motivation at work have a significant influence on employee performance.*

**Keywords:** leadership style, work motivation and employee performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Sinar Wisata Jakarta Timur. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif sebanyak 86 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji kolerasi dan determinasi, uji hipotesis. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT Pesona Sinar Wisata Jakarta Timur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pesona Sinar Wisata Jakarta Timur dengan persamaan regresi  $Y = 7,507 + 0,361 X1 + 0,431 X2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang simultan sebesar 0,554 dan koefisien determinasi yang simultan sebesar 0,643. Dengan ini gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $>$  ttabel yaitu  $6,096 > 1,663$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Kemudian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $>$  ttabel yaitu  $6,297 > 1,663$ . sedangkan Fhitung  $>$  Ftabel yaitu  $29,207 > 2,712$  dengan

tingkat signifikan  $0,000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

PT. Pesona Sinar Wisata adalah sebuah perusahaan pariwisata yang bergerak di bidang jasa wisata. Perusahaan ini memiliki sekitar 86 karyawan yang bekerja di berbagai bidang, seperti operasional, pemasaran, dan keuangan. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami peningkatan kinerja yang signifikan, namun masih ada beberapa tantangan yang dihadapi, seperti meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

### Fenomena Data

Berdasarkan data yang dikumpulkan, ditemukan beberapa fenomena yang menarik:

**Gaya Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer di PT. Pesona Sinar Wisata adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pengembangan karyawan dan meningkatkan motivasi kerja. Data menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah manajer dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang bekerja di bawah manajer dengan gaya kepemimpinan lainnya.

**Motivasi Kerja:** Motivasi kerja karyawan di PT. Pesona Sinar Wisata dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaji, promosi, dan pengakuan. Data menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

**Kinerja Karyawan:** Kinerja karyawan di PT. Pesona Sinar Wisata diukur berdasarkan beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Data menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bekerja di bawah manajer dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan data yang dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pesona Sinar

Wisata. Manajer yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik daripada manajer yang menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

PT Pesona Sinar Wisata Jakarta Timur adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa Tour And Travel khususnya Tour Perjalanan yang berdiri sejak tahun 2008. Perusahaan ini berpengalaman dalam bidang jasa Tour Perjalanan di berbagai instansi pemerintahan seperti gedung kementerian, rumah sakit dan gedung pemerintahan daerah yang ada di Indonesia.

PT Pesona Sinar Wisata Jakarta Timur memiliki karyawan aktif berkisaran 50-86 orang yang tersebar di berbagai instansi pemerintahan dan perusahaan ini sering mengikuti tender secara online melalui Lembaga Pengadaan Secara Elektronik (LPSE). PT Pesona Sinar Wisata Jakarta Timur melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh karyawan.

Tabel 1.1  
Tabel Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Pada PT Pesona Sinar Wisata Jakarta Timur

No	Indikator	Keterangan	Tidak Setuju	Setuju	Frasa
1	Kemampuan mengambil keputusan	Pengisian selalu mengambil keputusan yang merugikan karyawan	10	20	Mayoritas karyawan merasa bahwa keputusan yang diambil pimpinan cenderung tidak mempertimbangkan kepentingan mereka.
2	Kemampuan memotivasi	Pengisian kurang memotivasi karyawan	16	14	Lebih banyak karyawan merasa bahwa pengisian belum memberikan motivasi kerja yang cukup dalam meningkatkan semangat kerja.
3	Kemampuan komunikasi	Penyampaian informasi yang di terima kurang jelas terhadap karyawan	11	19	Sebagian besar karyawan merasa komunikasi dari pengisian kurang efektif dan sering menyebabkan miskonsepsi.
4	Kemampuan mendelegasikan tugas	Pengisian selalu memberi beban lebih terhadap tugas karyawan	17	13	Mayoritas karyawan merasa pengisian membebaskan tanggung jawab yang melebihi kapasitas mereka tanpa pertolongan yang ada.
5	Tanggung jawab	Pengisian seringkali menyalahkan dari tanggung jawabnya	18	12	Sebagian besar karyawan merasa pengisian sering tidak menanggung tanggung jawab penuh terhadap tugas dan kerjanya.

Sumber : PT Pesona Sinar Wisata 2024

Berdasarkan Data Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil pra-survey di lakukan terhadap 30 Karyawan pada PT Pesona Sinar Wisata, Sebanyak 20 responden memilih indikator dalam kemampuan

pengambilan keputusan dan 19 responden penyampaian informasi yang masih kurang dapat di mengerti oleh para karyawan, yang berarti pengambilan keputusan seringkali merugikan karyawan, mengambil keputusan juga seringkali tidak pernah tepat dan tidak pernah berkonsultasi atau melibatkan karyawan terhadap suatu ada permasalahan yang harus di tangani dan apa yang di jelaskan pemimpin terhadap bawahan nya kurang dapat di mengerti, dari penjabaran di atas dapat di simpulkan bahwa hasil penilaian gaya kepemimpinan pada PT Pesona Sinar Wisata masih sangat rendah, hal itu mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Pesona Sinar Wisata masih belum optimal. Maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan di PT Pesona Sinar Wisata.

Tabel 1.2  
 Tabel Data Pra- Survey Motivasi Pada PT Pesona Sinar Wisata  
 Jakarta Timur

No	Indikator	Keterangan	Tidak Setuju/ 2	Setuju/ 4	N	Skor	Kriteria
1	Kebutuhan Fisiologis	Saya rasa belum sudah memenuhi kebutuhan fisiologis (makan, pakaian, dan istirahat)	10	20	30	100	Baik
2	Kebutuhan Rasa Aman	Agar memiliki rasa yang aman dan nyaman karena memberikan sebuah jaminan keselamatan di hari tua	16	14	30	84	Kurang Baik
3	Kebutuhan Sosial	Pimpinan memberikan dukungan ke divisi masing-masing agar bisa bekerja sama dengan baik	11	19	30	98	Baik
4	Kebutuhan Penunjang	Untuk memperoleh jaminan, perusahaan memberikan hadiah untuk pegawai yang melebihi harapan	17	13	30	88	Kurang Baik
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan memberi kesempatan pada para pegawai untuk mengembangkan potensi	18	12	30	84	Kurang Baik

Berdasarkan Data Tabel 1.2 di atas , belum maksimalnya motivasi kerja atau kebutuhan Aktualisasi diri dalam bekerja dengan rata-rata 2,8, karena masih banyak yang belum menerima gaji secara maksimal akibat kurangnya pencapaian tujuan dalam bekerja. Aspek kebutuhan penghargaan dengan rata-rata 2,86 dikarenakan belum ada departemen yang dapat menjalin komunikasi yang baik secara tim. Setengah dari kebutuhan pengakuan dengan mean 2,8 dikarenakan masih ada karyawan yang belum mendapat reward atau pengakuan.

Tabel 1.3  
 Tabel Data Pra- Survey Kinerja Karyawan Pada PT Pesona Sinar  
 Wisata Jakarta Timur

No	Indikator	Keterangan	Tidak Setuju	Setuju	Skor	Kriteria
1	Kualitas	Kondisi kerja yang saya lakukan memenuhi keinginan perusahaan	10	20	30	Baik
2	Tanggung Jawab	Saya lembur kerja dikarenakan pekerjaan belum diselesaikan	16	14	30	Kurang Baik
3	Inisiatif	Saya melakukan pekerjaan teman karena teman kerja absen	11	19	30	Baik
4	Kuantitas	Kuantitas kerja saya melebihi karyawan lain	17	13	30	Kurang Baik
5	Kerja Sama	Saya mudah bekerja sama dengan teman kerja pada divisi lain	18	12	30	Kurang Baik

Sumber : PT Pesona Sinar Wisata 2024

Berdasarkan data table pra survey Kinerja Karyawan diatas menunjukkan bahwa pra survey kinerja karyawan di PT. Pesona Sinar Wisata masih kurang maksimal dalam hal kuantitas mendapatkan rata-rata 2,86 dengan kriteria kurang baik dan dalam hal kerja sama menghasilkan rata-rata sebesar 2,8 dengan kriteria kurang baik.

Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang berlaku di perusahaan tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 86 orang dapat di lihat pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2021-2023 periode triwulan 1 sampai dengan triwulan 4 sebagai berikut:

Tabel 1.3  
 Data Nilai Pencapaian Penilaian karyawan pada PT Pesona Sinar Wisata

No	Tahun	Triwulan	Standar Kinerja	Kinerja yang Dicapai	Predikat	Keterangan
1	2021	Triwulan 1	75	80	B	Baik
		Triwulan 2	75	79	C	Cukup
		Triwulan 3	75	85	B	Baik
		Triwulan 4	75	78	C	Cukup
2	2022	Triwulan 1	75	87	B	Baik
		Triwulan 2	75	78	C	Cukup
		Triwulan 3	75	90	A	Sangat Baik
		Triwulan 4	75	70	D	Kurang
3	2023	Triwulan 1	75	79	C	Cukup
		Triwulan 2	75	65	D	Kurang
		Triwulan 3	75	86	B	Baik
		Triwulan 4	75	73	C	Cukup

Sumber : PT Pesona Sinar Wisata 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, data kinerja karyawan dari triwulan 1 sampai triwulan 4 tahun 2021 sampai tahun 2023 mengalami naik turun yang artinya tanggung jawab tugas yang di berikan belum optimal yang mempengaruhi faktor kualitas kerjanya. karyawan harus lebih mengoptimalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan agar fungsi tugas dan tanggung jawab mampu

mencapai tujuan yang telah di rencanakan dari awal.

Dengan adanya Motivasi dan Gaya Kepemimpinan yang tepat semakin besar peluang terciptanya Kinerja baik yang dihasilkan oleh tiap-tiap orang dalam melakukan pekerjaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen menurut para ahli. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan yang secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Berikut beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut: Manajemen adalah sinonim dari administrasi, dimana manajemen memiliki fungsi koordinasi, perencanaan, serta pergerakan aktivitas didalam organisasi (2014). Sedangkan menurut Feriyanto (2015) Manajemen adalah inti dari administrasi, karena manajemensendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan melalui kegiatan orang lain.

Menurut Anwar (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Menurut Malayu Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu porsi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.

Menurut Miftah Thoha (2015) gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku

yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Robbins (2016) gaya kepemimpinan ini memiliki filsafat ketrampilan dan sikap pemimpin. Gaya tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa, dan orientasi terhadap tugas dan orang

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik. Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha mencapai target kerja.

Menurut Siagian (2016) berpendapat bahwa "Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi kerja itulah yang menggairahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi".

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2015) dalam jurnal Setyowati dan Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas,

kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

##### 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

#### b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut 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) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Menurut Ghozali (2018) berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

##### 4) Uji Autokorelasi

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

#### c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat "Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung". Menurut Sugiyono (2017) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

#### d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

#### e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap

variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 10  
 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,605	0,212	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,730	0,212	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,491	0,212	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,380	0,212	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,438	0,212	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,600	0,212	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,445	0,212	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,554	0,212	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,839	0,212	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,839	0,212	Valid

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) semua butir pernyataan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total corrected item* lebih besar dari 0,212.

Tabel 4. 11  
 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,500	0,212	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,510	0,212	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,423	0,212	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,414	0,212	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,560	0,212	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,576	0,212	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,665	0,212	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,621	0,212	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,545	0,212	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,611	0,212	Valid

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel motivasi (X2)

semua butir pernyataan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total corrected item* lebih besar dari 0,212.

Tabel 4. 12  
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,376	0,212	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,531	0,212	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,670	0,212	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,513	0,212	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,676	0,212	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,558	0,212	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,471	0,212	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,588	0,212	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,594	0,212	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,590	0,212	Valid

Sumber : data premier diolah 2024

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total corrected item* lebih besar dari 0,212.

b. Uji Reliabilitas

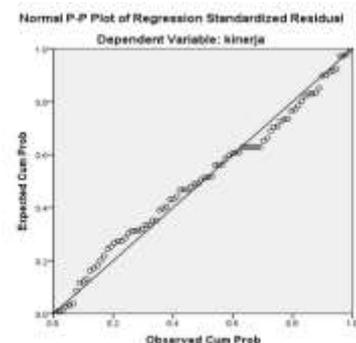
Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Reabilitas Data

No	Variabel	$r_{hitung}$	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0,791	0,60	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,730	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,944	0,60	Reliabel

Sumber : data premier diolah 2024

Dengan demikian dapat disimpulkan setiap butir kuesioner indikator variabel baik X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan

c. Uji Normalitas



Gambar 4. 2  
 P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Dari gambar grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual tersebut normal

d. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.507	4.160		1.805	.075		
	gaya	.361	1.00	.356	3.615	.001	.718	1.389
	motivasi	.431	1.11	.382	3.878	.000	.718	1.389

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data primer diolah 2024

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh sebesar 1,369 dan Motivasi kerja (X2) diperoleh sebesar 1,369 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas

e. Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 19**  
**Uji Durbin – Watson**

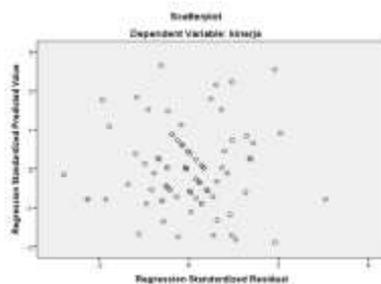
Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.399	2.449	1.773

a. Predictors: (Constant), motivasi, gaya  
 b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data primer diolah 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai *Durbin – Watson* sebesar 1.773 dan berada diantara (1,55 – 2,12) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada auto kolerasi

f. Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot mempunyai

pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas

g. Uji Regresi Linier

**Tabel 4. 20**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.750	3.684		4.547	.000
	gaya	.562	.092	.554	6.096	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2024

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16,750 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,750 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,562 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,562 satuan

**Tabel 4. 21**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.537	4.078		3.321	.001
	motivasi	.640	1.02	.568	6.297	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2024

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,537 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X<sub>2</sub>) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,537 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.640 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.640 satuan

**Tabel 4. 22**  
**Analisis Regresi Linier sederhana X1 dan X2 terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.507	4.160		1.805	.075
	gaya	.361	1.00	.356	3.615	.001
	motivasi	.431	1.11	.382	3.878	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2024

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,507 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 7,507 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.361 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.361 satuan.

Tabel 4. 23  
 Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,507	4,100		1,805	,075
gaya	,361	,100	,356	3,615	,001
motivasi	,431	,111	,382	3,878	,000

a. Dependent Variable: kinerja  
 Sumber : data primer di olah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,507 + 0,361 X1 + 0,431 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7,507 menyatakan bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 7,507.
- Koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,361, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi kerja, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,361 kali.
- Koefisien korelasi variabel Motivasi (X2) 0,431, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,431 kali

h. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 25  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 <sup>a</sup>	,307	,298	2,646

a. Predictors: (Constant), gaya  
 Sumber : data primer di olah 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,554 atau 55,4% maka dapat

disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki kekuatan hubungan yang sedang

Tabel 4. 26  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,566 <sup>a</sup>	,321	,313	2,619

a. Predictors: (Constant), motivasi  
 Sumber : data primer di olah 2024

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,566 atau 56,6% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki kekuatan hubungan yang sedang.

Tabel 4. 27  
 Hasil Analisis Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 <sup>a</sup>	,413	,399	2,449

a. Predictors: (Constant), motivasi, gaya  
 Sumber : data primer di olah 2024

Dari tabel diatas, diperoleh angka (R) Sebesar 0,643 atau 64,3% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT Pesona Sinar Wisata Jakarta Timur memiliki kekuatan hubungan yang kuat dan sisanya 35,7 di pengaruhi faktor lain

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 28  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 <sup>a</sup>	,307	,298	2,646

a. Predictors: (Constant), gaya  
 Sumber : data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,307, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karyawan sebesar 30,7% dan 69,3% di

pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Adapun hasil pengolahan data koefisien determinasi secara parsial antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.29 sebagai berikut :

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 <sup>a</sup>	.321	.313	2,619

a. Predictors: (Constant), motivasi

Sumber : data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,321, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 32,1 % dan 67,9% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.30 sebagai berikut :

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel 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	.643 <sup>a</sup>	.413	.399	2,449

a. Predictors: (Constant), motivasi, gaya

Sumber : data primer di olah 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R – Square) sebesar 0,413 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 58,7 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

j. Uji Hipotesisi

**Tabel 4. 31**  
**Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.759	3.684		4.547	.000
gaya	.562	.092	.554	6.096	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS 20

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,096 > 1,663) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima atau variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 32**  
**Hasil Uji t Variabel Motivasi (X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.537	4.076		3.321	.001
motivasi	.640	.102	.566	6.297	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS 20

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,297 > 1,663) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima atau variabel Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 33**  
**Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.415	2	175.208	29.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	497.910	83	5.999		
	Total	848.326	85			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, gaya

Sumber : data di olah 2024

Pada tabel 4.24 diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Dan nilai F hitung > F tabel atau 29,207 > 2,712. Nilai F tabel 2,712 diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan df = k-1 (3-1=2) dan df = n-k (86-3=83) pada taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pesona Sinar Wisata, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pesona Sinar Wisata. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 20 menunjukkan hal ini: koefisien korelasi sebesar 0,554, yang sedang, nilai t hitung lebih besar dari tabel (6,096 lebih besar dari 1,663), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,307, yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 30,7% dan variabel sisa 69,3%..
- b. Motivasi (X2) dalam PT Pesona Sinar Wisata, variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,566, yang berarti sedang, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (6,297 lebih besar dari 1,663) dari nilai signifikan (0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,321, yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,1 % sedangkan sisanya 67,9%..
- c. Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pesona Sinar Wisata. Hal ini ditunjukkan oleh F hitung > F tabel (29,207 > 2,712), (0,000 <  $\alpha=0,05$ ). Walaupun koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R<sup>2</sup>) sebesar 0,413, namun dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 41,3% dan sisanya 58,7%.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A., Anwar Prabu Mangkunegara; (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [2] Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Arikunto, Suharsimi;. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: Pustaka Setia.
- [5] Edison; , Emron; anwar, Yohny; komariyah, Imas;. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Edy, Sutrisno;. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [7] Feriyanto, Andri ; Triana, Endang Shyta;. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [8] Ghozali, Imam;. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P;. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Kartono, Kartini;. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- [11] Kuncoro, Mudrajad;. (2015). *Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [12] Mangkunegara, Anwar Prabu;. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Mangkuprawira. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- [14] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Maslow, Abraham H;. (2016). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PBP.
- [16] Robbins, Stephen P; Coulter, Mary;. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13 Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga.
- [17] Samsudin, Sadili;. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [18] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.