

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARSHYNDO TEKNIK NUSANTARA KOTA TANGERANG

Muhamad Rafly¹, Jaenudin²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana, No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: raflylilipaly87@gmail.com¹, dosen00458@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan 55 responden. Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y=5,885+0,826X_1$ dimana nilai koefisien beta bernilai positif artinya apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,364 > 2,005$) dan diperkuat oleh nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y=3,456+0,872X_2$ dimana nilai koefisien beta bernilai positif artinya apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,547 > 2,005$) dan diperkuat oleh nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y=2,192+0,429X_1+0,486X_2$ dimana nilai koefisien beta bernilai positif artinya apabila gaya kepemimpinan dan motivasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,635 > 3,18$) dan diperkuat oleh nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja karyawan pada PT Arshyndo Teknik Nusantara. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and motivation on employee performance at PT Arshyndo Teknik Nusantara, Tangerang City. The method used is the Quantitative Method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling with 55 respondents. The results of the study show that leadership style has a significant partial effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation $Y=5.885+0.826X_1$, where the positive beta coefficient means that if the leadership style improves, employee performance will also increase. This is proven by the hypothesis test, which obtained a t-value greater than the t-table ($10.364 > 2.005$) and was reinforced by a significance value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Motivation has a significant partial effect on employee performance as shown by the simple linear regression equation $Y=3.456+0.872X_2$, where the positive beta coefficient means that if motivation increases, employee performance will also improve. This is proven by the hypothesis test where the t-statistic value is greater than the t-table value ($10.547 > 2.005$) and supported by the sig value being less than 0.05 ($0.000 <$

0.05). The results of the research on employee performance are shown by the multiple linear regression equation $Y=2.192+0.429X_1+0.486X_2$, where the beta coefficient values are positive, meaning that if leadership style and motivation increase, employee performance will also improve. This is evidenced by the simultaneous hypothesis test results, which obtained an F-count value greater than the F-table value ($68.635 > 3.18$) and was reinforced by a significance value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the coefficient of determination test for the variables of leadership style and motivation show an influence of 52.6% on employee performance at PT Arshyndo Teknik Nusantara. This means that there is a significant simultaneous influence between leadership style and motivation on employee performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Motivation and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

PT Arshyndo Teknik Nusantara bergerak dibidang industri elemen pemanas yang mempunyai komitmen untuk memproduksi hanya produk yang kualitas terbaik sehingga menjadi andalan terpercaya dalam menghasilkan elemen pemanas yang berkualitas tinggi. Berikut observasi penyusun dengan Pimpinan sumber daya manusia PT Arshyndo Teknik Nusantara mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan, pimpinan menyatakan bahwa kinerja karyawan di perusahaan PT Arshyndo Teknik Nusantara mengalami penurunan, agar penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang hadir pada perusahaan PT. Arshyndo Teknik Nusantara. Fokus adalah kinerja karyawan. Dua unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik. Kinerja adalah cara seseorang menggunakan kedua variabel ini untuk melakukan pekerjaannya, dan kinerja memainkan peran penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya PT Arshyndo Teknik Nusantara telah mencapai kemajuan yang baik dalam hal pengembangan bisnis, namun perusahaan mau tidak mau harus menghadapi permasalahan baik internal maupun eksternal. Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang sering muncul dalam dunia usaha baik besar maupun kecil.

Hal ini didukung pendapat menurut Busro (2018:89) “Sebagai hasil kerja, kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu usaha sesuai dengan kemauan dan usahanya dalam mencapai tujuan masing-masing sebagai suatu organisasi.”

Untuk mewujudkan tujuannya menjadi organisasi yang profesional dan otonom, PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang sangat menghargai kinerja karyawan. Karyawan harus mampu melakukan pekerjaan dan kewajibannya secara efektif dan tepat waktu. Kebahagiaan pelanggan, jumlah keluhan yang berkurang, dan pencapaian tujuan yang optimal adalah indikator keberhasilan seorang karyawan. Cara lain untuk mengukur efektivitas staf di PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang adalah dengan melihat seberapa baik mereka mencapai tujuan seperti mencapai target keanggotaan tahunan atau pengunjung.

Salah satu bentuk kinerja karyawan adalah target pencapaian kerja pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang periode 2021–2023 ditunjukkan pada tabel I dibawah ini:

Tabel I
 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Arshyndo Teknik Nusantara Periode Tahun 2021-2023

No	Indikasi	Keterangan	2021		2022		2023	
			%	Ket	%	Ket	%	Ket
1	Kualitas Kerja	Masih terjadi kesalahan/ kurang telitnya karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.	77	Cukup	72	Cukup	75	Cukup
2	Kuantitas Kerja	Kurangnya kesadaran karyawan melakukan suatu hal tanpa penugasan demi kelancaran tugas sesuai tugas.	73	Cukup	75	Cukup	78	Cukup
3	Tanggung Jawab	Masih terdapat karyawan yang belum melaksanakan tanggung jawab dengan baik.	75	Cukup	73	Cukup	71	Cukup
4	Pelaksanaan Tugas	Karyawan belum dapat sepenuhnya memanfaatkan waktu secara maksimal	72	Cukup	70	Cukup	75	Cukup
Total			297		290		299	
Rata – rata			29.7%		29%		29.9%	

Sumber : PT Arshyndo Teknik Nusantara, 2021-2023

Kriteria (%) : Sangat baik = 90-100, Baik = 80-89, Cukup = 70-79, Tidak baik = 60-69, Sangat tidak baik = < 60

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut, dapat kita ketahui kinerja karyawan di PT Arshyndo Teknik Nusantara pada tahun 2021 sebesar 29.7%, tahun 2022 sebesar 29%, pada tahun 2023 sebesar 29.9%, penilaian kinerja karyawan tertinggi pada tahun 2023 dan terendah pada tahun 2022.

Saat mencoba meningkatkan kinerja tim, individu, atau kelompok di antara karyawan, kepemimpinan sangat penting. Eksekutif bisnis yang efektif dapat menciptakan dan memanfaatkan infrastruktur dan sumber daya saat ini untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku pemimpin ketika mereka berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Hal ini didukung oleh pendapat menurut Kurniasari (2019:5) "Dengan orang lain atau bawahan dapat melaksanakan pekerjaan secara sadar dan sukarela untuk mencapai suatu tujuan, gaya kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi."

Potret fenomena yang terjadi di perusahaan adalah gaya kepemimpinan berupa komunikasi yang kurang baik dengan bawahan dan tidak adanya hubungan langsung dengan bawahan, tidak adanya kontak personal antara atasan dan bawahan membuat karyawan tidak dapat mengikuti perintah pimpinan sehingga menurunkan kualitas kerja karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan, pimpinan mempunyai gaya tersendiri yaitu, gaya kepemimpinan non pribadi yang dalam prosesnya dapat mempengaruhi dan membimbing karyawan agar dapat bekerja sama mencapai tujuan.

Penulis melakukan survei awal terhadap unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendukung anggapan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penentu yang signifikan. 20 karyawan masing-masing menerima kuesioner sebagai bagian dari prasurvei, yang disajikan dalam tabel II di bawah ini:

Tabel II
 Kuesioner pra survey Gaya Kepemimpinan
 Pada PT Arshyndo Teknik Nusantara

No	Kriteria Penilaian	Jumlah Sampel	Ya		Tidak	
			Orang	%	Orang	%
1	Bagaimana atasan Anda menunjukkan toleransi terhadap perbedaan pendapat atau pendekatan kerja yang Anda miliki?	20	12	60%	8	40%
2	Seberapa jauh menurut Anda atasan Anda dalam memberikan umpan balik terkait pekerjaan Anda?	20	14	70%	6	30%
3	Bagaimana disiplin atasan Anda dalam menjalankan tugas kepemimpinan dan memberikan arahan kepada tim?	20	14	70%	6	30%
4	Sejauh mana atasan Anda mendorong kerjasama di antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama?	20	10	50%	10	50%
5	Bagaimana atasan Anda dalam mendukung kemandirian Anda dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari?	20	13	65%	7	35%
6	Sejauh mana atasan Anda memberikan ruang bagi kreativitas Anda dalam menyelesaikan tugas atau proyek?	20	10	50%	10	50%
7	Bagaimana atasan Anda menunjukkan kecerdasan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah?	20	8	40%	12	60%
8	Seberapa bertanggung jawab atasan Anda dalam memberikan arahan yang jelas dan memastikan pemahaman tim?	20	15	75%	5	25%
9	Bagaimana atasan Anda menunjukkan kemampuan berpikir tenang dalam menghadapi tantangan atau konflik di tim?	20	11	55%	9	45%
Rata-rata			12	60%	8	40%

Sumber: Data Primer Pra- Penelitian

Berdasarkan data hasil prasurvei yang ditunjukkan pada tabel II di atas, dari jumlah prasurvei 20 karyawan secara keseluruhan sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan di PT Arshyndo Teknik Nusantara cukup baik dalam hal kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab dalam memberikan arahan. Namun, ada beberapa area yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal mendorong kerjasama, memberikan ruang untuk kreativitas, serta kecerdasan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga dapat menghambat pencapaian perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Maka dengan fenomena tersebut Gaya Kepemimpinan pada PT Arshyndo Teknik Nusntara perlu di tingkatkan kembali.

Salah satu tantangan terberat bagi pemimpin adalah bagaimana menggerakkan bawahannya agar selalu mau dan siap mengembangkan seluruh potensinya demi kepentingan kelompok atau organisasi. Seringkali kita melihat banyak pemimpin yang menggunakan kekuasaannya untuk memberikan perintah kepada bawahannya tanpa memperhatikan kondisi bawahannya.

Faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi sebab gaya kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpin terhadap karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Selain itu, motivasi pemimpin atau atasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dengan mendorong pegawai untuk melakukan perilaku tertentu dengan harapan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kemungkinan kinerja yang unggul. Karyawan dengan motivasi rendah akan berkinerja buruk, dan ini lebih baik. Kolega atau atasan mungkin melakukan hal ini dengan bawahan untuk memfasilitasi komunikasi yang baik, karena mencapai kinerja yang baik adalah tujuan akhir dari insentif.

Kepemimpinan perusahaan memainkan peran penting dalam memberikan arahan kepada pekerjanya. Untuk kepentingan tersebut diperlukan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan. Hal yang dimaksud adalah kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepercayaan dan karyawan dalam menjalankan fungsinya masing-masing.

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan hidup juga bergantung pada seberapa termotivasi para stafnya. Jika manajemen dari organisasi lain menginginkan setiap karyawannya berkontribusi aktif dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan, maka motivasi merupakan hal yang sangat vital untuk diperhatikan. Setiap karyawan dalam bekerja mempunyai motivasi yang sama, seperti keinginan untuk kenaikan status dan pendapatan atau kompensasi yang lebih tinggi. Hal ini didukung menurut pendapat Ansory (2018:259) "Motivasi adalah kekuatan atau dasar pemikiran yang mendorong gairah seseorang terhadap suatu tugas. Konsekuensinya, dorongan adalah hasil dari motivasi, khususnya di tempat kerja di mana motivasi menumbuhkan kegembiraan, yang pada gilirannya menumbuhkan dorongan."

PT Arshyndo Teknik Nusantara sering kali merasa frustrasi dengan kurangnya motivasi karyawan, sulitnya mencapai tujuan kerja yang optimal serta banyaknya karyawan yang tidak datang tepat waktu dan masih banyak keluhan pelanggan lainnya.

Penjelasan tentang fenomena yang terjadi dalam organisasi menunjukkan bahwa pekerja yang bermotivasi tinggi akan menciptakan kegembiraan di tempat kerja, yang akan

meningkatkan output mereka. Berdasarkan pengamatan tersebut, terbukti bahwa PT Arsyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang belum sepenuhnya memenuhi beberapa aspek motivasi, seperti ditunjukkan pada tabel III :

Tabel III
Data Pra Survey Motivasi Pada PT Arshyndo Teknik Nusantara

No	Indikator	Sub Indikator	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologis	Fasilitas tempat kerja	Tidak Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	Tunjangan makan	Tidak Ada
		Pensiun/ Pensiangan	Ada
		Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Ada
3	Kebutuhan Sosial	Family Gathering	Tidak Ada
		Employer Gathering	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan Prestasi Kerja	Ada
		Pemberian Reward Kerja	Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pengembangan Karir Karyawan	Tidak Ada
		Pengembangan Potensi	Tidak Ada

Sumber: Data Primer Pra-Penelitian

Berdasarkan data pra survey yang ditunjukkan pada tabel III di atas, beberapa aspek motivasi yang ada di PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang menunjukkan masih banyak indikator-indikator motivasi yang belum dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya seperti fasilitas tempat tinggal, tunjangan makan, *family gathering*, pengembangan karir karyawan, dan potensi pengembangan. Namun ada beberapa hal yang sudah dipenuhi perusahaan terhadap karyawannya, seperti tunjangan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, *employer gathering*, penghargaan prestasi, dan pemberian *reward*. Oleh karena itu, agar perusahaan ini dapat berfungsi secara maksimal diperlukan peningkatan motivasi karyawan. Sebab, masih banyak aspek penting yang harus disediakan oleh perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Lili Sularmi, Fauziah Septiani, dan Suharni Rahayu dengan judul Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kanmogroup di Jakarta, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam model persamaan regresi yang didapat adalah $y = 22,427 + 0,164X_1 + 0,287X_2$. Kemudian dalam hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,136 > 3,09$) dengan

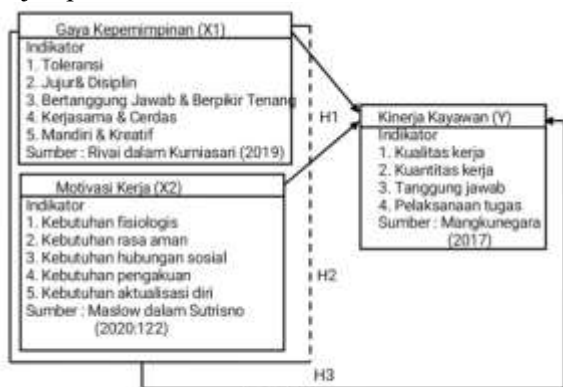
signifikan $0,000 < 0,05$ berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak H_a diterima.

Penelitian selanjutnya Dede Andi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald Bintaro, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada McDonald Bintaro dengan Nilai taraf Signifikansi $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan Guruh Dwi Pratama dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri Open, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT Garuda Karya Mandiri dengan Nilai F hitung $7,076 > F$ tabel 3,95 dan nilai taraf Signifikansi $0,001 < 0,01$.

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016:60), menjelaskan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Sedangkan Menurut Sumantri dalam Sugiyono (2017:60), menjelaskan bahwa “kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan”.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

H_{01} : $P = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

H_{a1} : $P \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

H_{02} : $P = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

H_{a2} : $P \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

H_{03} : $P = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

H_{a3} : $P \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:16) “Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Jenis penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:65) “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian, asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Arshyndo Teknik Nusantara yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No.74, Jatiwung Kec. Cibodas Kota Tangerang Banten 15134.

Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2024. Penelitian ini dilakukan secara bertahap

dan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan kuesioner hingga pengelolaan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan skripsi.

Populasi dan Sampel

Menurut Corper, Donald, R; Schindler, Pamela S dalam Sugiyono(2019:126) “Populasi adalah keseluruhan element yang dijadikan wilayah generalisasi. Element populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan PT. Arshyndo Teknik Nusantara yang berjumlah 55 orang karyawan.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi sebanyak 55 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada karyawan PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

2. Kuesioner

Koesioner ini di jawab oleh karyawan PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

3. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:147) “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkandata berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian Instrumen Data Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas kuesioner dievaluasi menggunakan tes validitas. Nilai yang dihitung dihasilkan dari data yang diproses SPSS menunjukkan hasil uji validitas ini.

Tabel IV
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,625	0,265	Valid
	2	0,791	0,265	Valid
	3	0,821	0,265	Valid
	4	0,791	0,265	Valid
	5	0,757	0,265	Valid
	6	0,821	0,265	Valid
	7	0,768	0,265	Valid
	8	0,863	0,265	Valid
	9	0,454	0,265	Valid
	10	0,662	0,265	Valid
Motivasi (X2)	1	0,698	0,265	Valid
	2	0,720	0,265	Valid
	3	0,713	0,265	Valid
	4	0,658	0,265	Valid
	5	0,761	0,265	Valid
	6	0,682	0,265	Valid
	7	0,783	0,265	Valid
	8	0,814	0,265	Valid
	9	0,615	0,265	Valid
	10	0,737	0,265	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,796	0,265	Valid
	2	0,737	0,265	Valid
	3	0,759	0,265	Valid
	4	0,790	0,265	Valid
	5	0,698	0,265	Valid
	6	0,807	0,265	Valid
	7	0,720	0,265	Valid
	8	0,823	0,265	Valid
	9	0,721	0,265	Valid
	10	0,651	0,265	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23 (Data Primer 2024)

Tabel IV di atas mengilustrasikan bahwa setiap pernyataan pada setiap variabel di semua item ditunjukkan valid, karena nilai rhitung > rtabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel V
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,904	0,60	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,896	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,913	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23 (Data Primer 2024)

Tabel V di atas menunjukkan bahwa Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari Standar Cronbach Alpha (0,60). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian dianggap “Reliabel”.

2. Uji Kelayakan Data (Asumsi Klasik)

a. Uji Normalitas

Tabel VI
Pengujian Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,13027224
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,062
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23

Tabel VI di atas menunjukkan bahwa hasil uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov diketahui nilai signifikansi $0,018 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa **nilai residual berdistribusi normal.**

b. Uji Multikolinearitas

Tabel VII
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,192	2,992		,733	,467		
	GAYA KEPEMIMPINAN	,429	,142	,425	3,013	,004	,265	3,773
	MOTIVASI	,486	,150	,458	3,246	,002	,265	3,773

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23 (Data Primer 2024)

Tabel VII di atas menunjukkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.** Nilai toleransi sebesar 0,265 menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF sebesar 3,773 menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Autokorelasi

Tabel VIII
Hasil Uji Durbin-Watson
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,852 ^a	,725	,715	4,209	1,675

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23 (Data Primer 2024)

Hasil dari tabel VIII diatas dapat diketahui bahwa:

DW	DI	DU	4-dl	4-Du
1,675	1,490	1,640	2,510	2,360

Karena = $Du < Dw < 4-du$
 $1,640 < 1,675 < 2,360$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini **tidak terdapat autokorelasi.**

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IX
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,750	2,043			2,326	,024
	GAYA KEPEMIMPINAN	-,021	,097	-,057		-,213	,832
	MOTIVASI	-,027	,102	-,070		-,263	,794

a. Dependent Variable: Abs_Res
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23 (Data Primer 2024)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas glejser diketahui nilai signifikansidua variabel tersebut **tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dikarenakan $> 0,05$.**

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel X
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,885	3,007			1,957	,056
	GAYA KEPEMIMPINAN	,826	,080	,818		10,364	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 23 (Data Primer 2024)

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

Mengidentifikasi rumusan hipotesis adalah:

$H_0: \rho = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

$H_a: \rho \neq 0$: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai sig pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $> t_{tabel}$ atau $10,364 > 2,005$, Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

Tabel XI
 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,456	3,181		1,087	,282
	MOTIVASI	,872	,083	,823	10,547	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Pengolahan Data SPSS Versi 23 (Data Primer 2024)

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

Mengidentifikasi rumusan hipotesis adalah:

Ho2: $\rho=0$: Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

Ha2: $\rho \neq 0$: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

Nilai sig pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel atau $10,547 > 2,005$ diperoleh dari hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel XII
 Hasil Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2431,788	2	1215,894	68,635	,000 ^b
	Residual	921,194	52	17,715		
	Total	3352,982	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN
 Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 23 (Data Primer 2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $68,635 > 3,18$. Hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ Sig 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arshyndo Teknik Nusantara

Kota Tangerang.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi $Y = 5,885 + 0,826 X1$. Koefisien korelasinya sekitar 0,818 yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,670^2 \times 100\% = 0,4489\%$ atau sekitar 44,9%, sedangkan nilai sisa sebesar 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin dan kompensasi. Uji hipotesis didasarkan pada nilai thitung $>$ ttabel, atau $(10,364 > 2,005)$. Dalam hal ini Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan secara parsial pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi $Y = 3,456 + 0,872 X2$. Koefisien korelasinya sekitar 0,823 yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,677^2 \times 100\% = 0,458329\%$ atau sebesar 45,8%, sedangkan nilai sisa sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan kompetensi. Uji hipotesis didasarkan pada nilai thitung $>$ ttabel, atau $(10,547 > 2,005)$. Dalam hal ini Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja Karyawan secara parsial pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,192 + 0,429 X1 + 0,486 X2 + 0,05 e$. Koefisien korelasi sebesar 0,852 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,725^2 \times 100\% = 0,525625\%$ atau sebesar 52,6% sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain misalnya prestasi kerja. Uji hipotesis diperoleh nilai

Fhitung > Ftabel atau (68,635>3,18). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arshyndo Teknik Nusantara Kota Tangerang.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat dibuat oleh penulis berdasarkan temuan investigasi dan analisis yang dilakukan untuk penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variable gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai thitung>ttabel atau (10,364>2,005), dan didukung dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (nilai signifikansi 0,000<0,05) diperoleh berdasarkan hasil uji hipotesis. Dengan demikian maka Ho1ditolak dan Ha1diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variable motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai thitung>ttabel (10,547>2,005), dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau (nilaisignifikansi 0,000<0,05) diperoleh berdasarkan hasil uji hipotesis. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga dalam hal ini Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variable gaya kepemimpinan (X1) dan variable motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung>nilai Ftabel atau (68,635>3,18) dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan

(X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Firmansyah, M Anang& Budi W Mahardhika. (2018).*Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Depublish.
- [2] Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- [3] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- [4] Hasibuan, Melayu SP. (2020).*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Kristanti, Desi & Ria Lestari Pangastuti. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- [7] Marnis, Priyono. (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [8] Khasanah, N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teleoperation Pt. Keuangan Bfi Indonesia, Tbk Bsd Serpong. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 131-136.
- [9] Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal & Riza Bahtiar Sulistyan. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama Press.
- [10] Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [11] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*, Bandung:Alfabeta
- [12] Sutrisno, Edy (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [13] Farida, U. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo. Umpo Press.
- [14] Fauzi dan Rita S., 2018. *Pengantar Manajemen (Edisi Revisi)*. Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- [15] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- [16] Prof. Dr. Sugiyono. 2018.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung. Penerbit Alfabeta.
- [17] Santoso, S. 2014. *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo. Penerbit Umpo

- Press.
- [17] Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- [18] Wursanto. 2015. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset. Hal. 207.
- [19] Arianty, Nel, Bahagia Rakhmad, Lubis Akrim Ashal, Siswadi Yudi, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Medan: Perdana Publishing.
- [20] Edison, Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas, dkk (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- [21] Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan ke-1, Bandung: Alfabeta.
- [22] Fahmi, Irham (2018). *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta.
- [23] Manullang, (2017). *Manajemen*. Cetakan Pertama, Medan: Akasha Sakti.
- [24] Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Bumi Aksara.
- [25] Ghozali Imam, (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [26] Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [27] Suharsimi Arikunto, (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [28] Supangat Andi, (2015) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [29] Lili Sularmi, Fauziah Septiani, dan Suharni Rahayu. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kanmogroup di Jakarta*. Jurnal Disrupsi Bisnis, vol. 5, No. 1, 81-91.
- [30] Guruh Dwi Pratama. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Karya Mandiri*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.2.
- [31] Dede Andi. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada MCDONALD Bintaro*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.3.
- [32] Wulansasi, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, vol. 3, No. 1.
- [33] Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Nariah. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3. No.1.
- [34] Kemas Vivi Andayani. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Sakti di Daan Mogot Jakarta Barat*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2. No.4.
- [35] Husain, B. A. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bima Bangun Sentana*. Jurnal SeMaRaK, 2(3), 126-40.
- [36] Agustin, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Panca Makmur Di Tangerang*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 128-136.
- [37] Febriyanto, E., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI TBK Cabang Pamekasan yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi*. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 1(3), 206-218.
- [38] Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(9), 1897-1906.
- [39] Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat*. Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial, 1(2), 63-73.
- [40] Tampi, Bryan Johannes. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna". 3 (4).