

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAGOES GLOBAL JAKARTA PUSAT

Anggun Pribadi Oviana¹, Laila Irawati²

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

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen02205@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence leadership style and work motivation have on employee performance at PT Bagoes Global Central Jakarta, both partially and simultaneously. This type of research uses descriptive quantitative research methods. The sampling technique used a saturated sample of 65 respondents, and data was collected through a questionnaire distributed via Google Form. Data analysis techniques use simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that: (1) Partially there is a significant influence between leadership style on employee performance at PT Bagoes Global Central Jakarta. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 20.301 + 0.789 x_1$, the correlation value is 0.767. The coefficient of determination value is 76.7%, and the t value is 5.334 > t table 1.998 with a significance of 0.000 < 0.05. (2) Partially there is a significant influence between work motivation on employee performance at PT Bagoes Global Central Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 14.029 + 0.884 x_2$. The correlation value is 0.669. The coefficient of determination value is 66.1%, and the t value is 2.346 > t table 1.998 with a significance of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously there is a significant influence between leadership style and work motivation on employee performance at PT Bagoes Global Central Jakarta, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 13.114 + 0.602 (x_1) + 0.340 (x_2)$. The coefficient of determination value is 62.1%. And the Fcount value is 50.894 > Ftable 3.15 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat baik secara parsial maupun simultan. Jenis Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 65 responden, dan data dikumpulkan melalui kuesioner disebarakan melalui google form. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 20,301 + 0,789 x_1$, Nilai korelasi sebesar 0,767. Nilai koefisien determinasi sebesar 76,7%, dan nilai thitung 5,334 > ttabel 1,998 dengan signifikan 0,000 < 0,05. (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat, hal tersebut dapat

dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,029 + 0,884 x_2$. Nilai korelasi sebesar 0,669. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,1%, dan nilai $t_{hitung} 2,346 > t_{tabel} 1,998$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 13,114 + 0,602 (x_1) + 0,340 (x_2)$. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,1%. Serta nilai $F_{hitung} 50,894 > F_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini ilmu dan teknologi di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satunya persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumber daya lainnya.

Manajemen merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan oleh manusia, karena manajemen pada dasarnya adalah kegiatan mengatur dan mengorganisir segala apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan dan menjalankan suatu kegiatan yang nantinya akan diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara efektif dan efisien. Setiap organisasi juga harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses dimana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor yang menjadi kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena menangani keterampilan dan keahlian. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki kewajiban membangun perilaku kondusif seorang karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Untuk itu suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaannya. Namun dibalik kinerja yang dimiliki setiap karyawan ada

beberapa hal yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dalam skripsi ini, penulis memilih karyawan PT Bagoes Global Jakarta Pusat sebagai objek penelitian.

PT Bagoes Global Jakarta Pusat adalah perusahaan konsultan pajak yang terdaftar sejak tahun 2010 dimana perusahaan ini bergerak dibidang jasa perhitungan perpajakan terhadap perusahaan-perusahaan yang ingin memberikan konsultasi pajak dan kami selalu berkontribusi baik untuk para konsumen dan vendor-vendor yang baik dalam menjalankan bisnis proses yang baik, dan juga memiliki banyak pesaing dalam kegiatan usahanya. Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kuliatas kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik sangat di harapkan perusahaan dalam meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Berikut tabel penilaian kinerja karyawan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat tahun 2020-2022:

Tabel 1.1
 Data Kinerja Karyawan PT Bagoes Global Jakarta Pusat
 Tahun 2020-2022

Aspek Penilaian Kinerja	Komponen	Th 2020		Th 2021		Th 2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Jumlah Pekerjaan	Tanggung Jawab	100%	86%	100%	85%	100%	85%
Kualitas Pekerjaan	Kepatuhan Peraturan	100%	75%	100%	75%	100%	74%
Ketepatan Waktu	Deadline	100%	80%	100%	85%	100%	85%
Kehadiran	Absensi	100%	85%	100%	75%	100%	70%
Kemampuan Kerja Sama	Teamwork	100%	75%	100%	77%	100%	73%
Total		80%		79%		77%	

Sumber: HRD PT Bagoes Global Jakarta Pusat (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan PT Bagoes Global Jakarta Pusat dari rata-rata keseluruhan karyawan dimana pada tahun 2020 rata-rata realisasi kinerja sebesar 80% dengan kriteria cukup, pada tahun 2021 rata-rata realisasi kinerja sebesar 79% dengan kriteria cukup dan pada tahun 2022 rata-rata realisasi kinerja sebesar 77% dengan kriteria cukup. Dapat disimpulkan bahwa tiap tahunnya PT Bagoes Global Jakarta Pusat tidak dapat mencapai target kinerja secara menyeluruh. Terdapat beberapa penyebab mengapa terjadinya tren tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis bahwa terdapat faktor gaya kepemimpinan pada karyawan itu sendiri yang dapat memengaruhi kinerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya. Dalam upaya peningkatan kinerja PT Bagoes Global Jakarta Pusat, karyawan menuntut peran manajemen dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif, bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya. Dengan kemampuan yang dimilikinya, pemimpin dapat memengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Berikut tabel pra-survey gaya kepemimpinan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat Periode 2020 - 2022:

Tabel 1.2
 Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan PT Bagoes Global Jakarta Pusat
 Periode 2020 – 2022

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Karyawan	Target
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase		
1	Keterampilan (Pada beberapa situasi terkadang pemimpin mampu berdiskusi dengan karyawan dan menggunakan saran atau ide karyawan)	12	48%	13	52%	25	100%
2	Sifat (Pemimpin pada PT Bagoes Global dalam memberikan pengarahan sudah efektif)	10	40%	15	60%	25	100%
3	Sikap (Sikap pemimpin tidak sepenuhnya mendengarkan pendapat dari seluruh karyawannya hanya pada karyawan tertentu)	9	36%	16	64%	25	100%
4	Kebiasaan (Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya)	11	44%	14	56%	25	100%
5	Kepribadian (Pemimpin cukup tanggap dengan masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan komunikasi baik dengan karyawan)	12	48%	13	52%	25	100%

Sumber: Data pra-survey diambil penulis pada tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 1.2 pada 25 karyawan bahwa kinerja karyawan juga sangat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dilihat dari indikator keterampilan bahwa karyawan merasa pada beberapa situasi terkadang pemimpin mampu berdiskusi dengan karyawan dan menggunakan saran atau ide karyawan dari mengambil sampel 25 orang karyawan dengan hasil 12 orang karyawan atau 48% menyatakan “ya” dan 13 orang karyawan atau 52% menyatakan “tidak”.

Indikator sifat bahwa pemimpin pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat dalam memberikan pengarahan belum efektif hasil dari sampel 25 orang karyawan dengan 10 orang karyawan atau 40% menyatakan “ya” dan 15 orang karyawan atau 60% menyatakan “tidak”.

Indikator sikap karyawan melihat sikap pemimpin tidak sepenuhnya mendengarkan pendapat dari seluruh karyawannya hanya pada karyawan tertentu dengan hasil sampel 25 orang karyawan dengan 9 orang karyawan atau 36% menyatakan “ya” dan 16 orang karyawan atau 64% menyatakan “tidak”.

Indikator kebiasaan pimpinan selalu memperhatikan karyawannya dengan hasil sampel 25 orang karyawan dengan 11 orang karyawan atau

44% menyatakan “ya” dan 14 orang karyawan atau 56% menyatakan “tidak”.

Indikator kepribadian pemimpin cukup tanggap dengan masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan komunikasi baik dengan karyawan dengan hasil sampel 25 orang karyawan dengan 12 orang karyawan atau 48% menyatakan “ya” dan 13 orang karyawan atau 52% menyatakan “tidak”.

Gaya kepemimpinan menjadi suatu alat untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga akan berdampak baik kepada kinerja karyawan. Karena seorang pemimpin harus mengetahui tentang karakteristik setiap bawahannya agar dapat memberikan dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jadi gaya kepemimpinan yang senantiasa memperhatikan para bawahannya, maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan dan perusahaan tersebut akan mandapatkan keuntungan. Hal ini sesuai dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Andayani. Vivi, Cahyani. Dwi. 2021, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Putra, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan terdapat juga faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan itu sendiri. Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan bersifat dinamik. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Motivasi kerja perlu dimonitor oleh manajemen karena hal itu berpengaruh terhadap kinerja, tingkat absensi, keluhan-keluhan dan terhadap kinerja karyawan PT Bagoes Global Jakarta Pusat.

Berikut tabel kehadiran data fenomena motivasi kerja karyawan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat tahun 2020-2022:

Tabel 1.3
 Data Fenomena Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat Periode Tahun 2020 - 2022

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban				Jml Karyawan	Target
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase		
1	Pekerjaan (Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan)	11	44%	14	56%	25	100%
2	Upah (Karyawan merasakan cukup puas dengan insentif/benefit yang diberikan dalam mengerjakan tugas karyawan)	12	48%	13	52%	25	100%
3	Promosi (Karyawan merasa ada perkembangan karir yang baik)	9	36%	16	64%	25	100%
4	Pengawas (Karyawan merasa pengawasan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sudah cukup baik)	11	44%	14	56%	25	100%
5	Rekan kerja (Karyawan merasa rekan kerja dan pemimpin sudah bekerjasama dengan baik)	12	48%	13	52%	25	100%

Sumber: Data pra-survey diambil penulis pada tahun 2024

Berdasarkan tabel data motivasi kerja PT Bagoes Global Jakarta Pusat diatas, bahwa kinerja karyawan juga sangat di pengaruhi oleh motivasi kerja dilihat dari indikator pekerjaan menyatakan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dengan mengambil sampel 25 orang karyawan dengan hasil 11 orang karyawan atau 44% menyatakan “ya” dan 14 orang karyawan atau 56% menyatakan “tidak”.

Indikator upah menyatakan bahwa karyawan merasakan cukup puas dengan insentif/benefit yang diberikan dalam mengerjakan tugas karyawan dengan mengambil sampel 25 orang karyawan dengan hasil 12 orang karyawan atau 48% menyatakan “ya” dan 13 orang karyawan atau 52% menyatakan “tidak”.

Indikator promosi menyatakan bahwa karyawan merasa ada perkembangan karir yang baik dengan mengambil sampel 25 orang karyawan dengan hasil 9 orang karyawan atau 36% menyatakan “ya” dan 16 orang karyawan atau 64% menyatakan “tidak”.

Indikator pengawasan menyatakan bahwa karyawan merasa pengawasan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sudah cukup baik dengan mengambil sampel 25 orang karyawan dengan hasil 11 orang karyawan atau 44% menyatakan “ya” dan 14 orang karyawan atau 56% menyatakan “tidak”.

Indikator rekan menyatakan bahwa karyawan merasa rekan kerja dan pemimpin sudah bekerjasama dengan baik dengan mengambil sampel 25 orang karyawan dengan hasil 12 orang karyawan atau 48% menyatakan “ya” dan 13 orang karyawan atau 52% menyatakan “tidak”.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Apriansyah, M. & Rahidi, R., Jurnal Perkusi, Deni Suwandhani, ST. MM. (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 9, No. 1, Hal 14-26, Januari 2018). ISSN 2615-3300 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Kuantitatif Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

N. Lilis Suryani (Jurnal ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2, No. 1, September 2018). p-ISSN 2581-2769 e-ISSN 2598-9502. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia Deskriptif Kuantitatif Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia

Bachtiar Arifudin Husain (Jurnal Semarak, Vol. 2, No 3, Hal 126-140, Oktober 2019) p-ISSN 2615-6849 e-ISSN 2622-3686 Pengaruh Gaya Kepemimpinana Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana. Asosiatif Kuantitatif Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana.

Chandra Fitra Arifianto (Jurnal Ilmiah Prodi Universitas Pamulang, Vol. 6, No. 4, Hal 97-104, 2018) p-ISSN 2339-0689 e-ISSN 2406-8616 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Dom Pizza Area Tangerang Raya Kuantitatif Terdapat pengaruh positif kuat dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dom Pizza Area Tangerang Raya

Eti Ariyanti dan Edy Krisyanto (Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 2, Januari, 2021) p-ISSN 2622-8882 e-ISSN 2622-9935 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Performa Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Garuda Karya Mandiri) Asosiatif Pelatihan kerja dan Motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap performa kerja karyawan PT. Garuda Karya Mandiri.

Liawati (Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 2, Februari 2020) p-ISSN 2622-8882 e-ISSN 2622-9935 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (PUSPITEK) Serpong Tangerang Asosiatif Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (PUSPITEK) Serpong Tangerang

Muhammad Gundung dan Suwanto (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 3, Mei 2020) p-ISSN 2581-2769 e-ISSN 2598-9502 Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Raya Loka Jaya di Jakarta Barat Deskriptif Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompesasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PT. Surya Raya Loka Jaya Di Jakarta Pusat Barat

Kemas Vivi Andayani, Riri Arianti Dwi Cahyani (Jurnal PERKUSI: Pemasaran Keuangan & Sumber Daya Manusia, Vol. 1, No. 2, April 2021). e-ISSN 2776-1568 Pengaruh Kepemimpinana Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Putra Kuantitatif Asosiatif Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra

Nopi Oktavianti (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 2, Januari 2020) p-ISSN 2581-2769 e-ISSN 2598-9502 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia Deskriptif Terdapat pengaruh yang positif dan Signifikan antara motivasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. DEW Indonesia

Bambang Sutarto, Laila Irawati (JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol 9 (6) Desember 2023 Hal 2744-2756) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460 – 5891 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. JGC Indonesia Kuantitatif Secara parsial maupun simultan, variable disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JGC Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

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

1) Uji Validitas

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

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

2) Uji Reliabilitas

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

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

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinieritas

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

3) Uji Heteroskedastisitas

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

4) Uji Autokorelasi

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

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

d. Uji Koefisien Korelasi

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

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

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

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

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

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Uji Validitas Instrumen Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan saran	0,530	0,244	Valid
2	Pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan untuk menyusun tugas kerja	0,747	0,244	Valid
3	Pimpinan memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	0,768	0,244	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan instruksi kerja yang jelas kepada karyawan	0,600	0,244	Valid
5	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri	0,678	0,244	Valid
6	Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari karyawan	0,705	0,244	Valid
7	Pimpinan selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan karyawan	0,673	0,244	Valid
8	Pimpinan selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	0,575	0,244	Valid
9	Pimpinan selalu bermusyawarah dengan bawahan ketika mengambil keputusan	0,649	0,244	Valid
10	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada karyawan untuk memecahkan masalah	0,723	0,244	Valid

Sumber: Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, (n-2) = 65-2 = 63 yaitu 0,2441. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data Penelitian.

Tabel 4.10
 Uji Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi Kerja (X2)

No	Daftar Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan	0,613	0,244	Valid
2	Karyawan berkesempatan untuk belajar hal-hal baru	0,389	0,244	Valid
3	Upah sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan di tempat kerja	0,684	0,244	Valid
4	Upah yang diberikan perusahaan sudah tepat waktu	0,489	0,244	Valid
5	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan (kenaikan jabatan)	0,647	0,244	Valid
6	Penilaian untuk promosi (kenaikan jabatan) di perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja	0,605	0,244	Valid
7	Pengawas selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja	0,649	0,244	Valid
8	Pengawasan yang diberikan dapat memicu kinerja karyawan dalam bekerja	0,554	0,244	Valid
9	Rekan kerja selalu siap membantu pekerjaan satu timnya	0,745	0,244	Valid
10	Rekan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja	0,763	0,244	Valid

Sumber: Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (x2) dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, (n-2) = 65-2 = 63 yaitu 0,2441. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data Penelitian.

Tabel 4.11
Uji Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak	0,474	0,244	Valid
2	Jumlah pekerjaan yang banyak dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja	0,576	0,244	Valid
3	Setiap karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak terdapat kesalahan	0,650	0,244	Valid
4	Hasil kerja karyawan harus memenuhi standart kerja yang ditetapkan perusahaan	0,473	0,244	Valid
5	Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu	0,573	0,244	Valid
6	Waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	0,658	0,244	Valid
7	Jam masuk kantor sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat oleh perusahaan	0,605	0,244	Valid
8	Karyawan harus datang terlebih dahulu sebelum jam kantor masuk	0,406	0,244	Valid
9	Setiap karyawan harus mampu bekerjasama dengan tim untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,556	0,244	Valid
10	Dengan kerjasama tim karyawan mampu mencapai target pekerjaannya	0,604	0,244	Valid

Sumber: Pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung > r tabel, $(n-2) = 65-2 = 63$ yaitu 0,2441. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data Penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,850	10

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja dikatakan reliable, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60, yaitu 0,850 > 0,60 dikatakan reliable dengan ketentuan N = 10 taraf signifikan 5%.

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,811	10

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja dikatakan reliable, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60, yaitu 0,717 > 0,60 dikatakan reliable dengan ketentuan N = 10 taraf signifikan 5%.

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,789	10

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu 0,789 > 0,60 dikatakan reliabel dengan ketentuan N = 13 taraf signifikan 5%.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94447798
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.071
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
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, 2023

Dari tabel 4.15 dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050 (0,200 > 0,050) artinya data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.114	4.504		2.911	.005		
Gaya Kepemimpinan	.602	.113	.586	5.334	.000	.506	1.975
Motivasi Kerja	.340	.145	.258	2.346	.002	.506	1.975

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.16 diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan (x₁) sebesar 0,506 dan Motivasi Kerja (x₂) sebesar 0,506 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (x₁) sebesar 1,975 serta Motivasi Kerja sebesar 1,975 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson-Test

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.621	.609	4.008	2.148

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2,148. Selanjutnya nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k:n). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “k” = 2, sementara jumlah sampel atau “N” = 65, maka (k:n) = (2:65). Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi atau nilai tabel Durbin-Watson maka ditemukan nilai dL sebesar 1,5355 dan dU sebesar 1,6621. Nilai DurbinWatson (d) sebesar 2,148 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,6621 dan kurang dari (4-dU) 4 – 1,6621 = 2,3379. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.611	2.194		-1.190	.238		
	Gaya Kepemimpinan	-.072	.055	-.218	-1.312	.194	.506	1.975
	Motivasi Kerja	.205	.071	.482	2.900	.065	.506	1.975

a. Dependent Variable: Abs
 Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, glejser test model pada variabel Gaya Kepemimpinan (x1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) sebesar 0,194 dan Motivasi Kerja (x2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig) sebesar 0,65 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai Penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Pengolahan Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.301	3.419		5.938	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.789	.083	.767	9.479	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,301 + 0,789 x_1$.

Tabel 4.21
Hasil Pengolahan Regresi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.029	5.394		2.601	.012		
	MOTIVASI KERJA	.884	.124	.669	7.146	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.21 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,029 + 0,884 x_2$.

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda X₁ dan X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.114	4.504		2.911	.005		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.602	.113	.586	5.334	.000	.506	1.975
	MOTIVASI KERJA	.340	.145	.258	2.346	.002	.506	1.975

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.22, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 13,114 + 0,602 (x_1) + 0,340 (x_2)$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh korelasi hubungan sebesar 0,767, dimana nilainya berada pada rentang

0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,699, dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independent terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi. Dari hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) pada tabel 4.23:

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Koefisien Korelasi X₁ dan X₂ Terhadap Y

		GAYA KEPEMIMPINAN	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.703**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.703**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.767**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N		65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

a. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,767 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

b. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,669 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.609	4.008	2.148

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.609	4.008	2.148

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan data tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai R-square (R²) sebesar 0,621 atau 62,1% yang berarti bahwa kontribusi dari variabel independen (variabel bebas) yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 62,1%) = 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam Penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.29 Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	13.114		4.504	2.911	.005		
GAYA KEPEMIMPINAN	.602	.586	.113	5.334	.000	.506	1.975
MOTIVASI KERJA	.340	.258	.145	2.346	.002	.506	1.975

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,334 sedangkan nilai t tabel untuk n = 62 sebesar 1,998. Karena nilai t hitung > t tabel dan nilai taraf signifikan (α) sebesar 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat.”.

Tabel 4.30
 Uji Simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634,784	2	817,392	50,894	,000 ^b
	Residual	995,770	62	16,061		
	Total	2630,554	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.27 diatas, dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 50,894 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H₀ jika p-value < α. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan α = 5% maka p-value (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai F hitung = 50,894 > nilai F tabel = 3,15, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bagoes Global Jakarta Pusat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat.” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 20,301 + 0,789 x_1$ yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung > t tabel ($5,334 > 1,998$). Hal ini menjelaskan bahwa “Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 14,029 + 0,884 x_2$ yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji

parsial (uji t) yang diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung > t tabel ($2,346 > 1,998$). Hal ini menjelaskan bahwa, “Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

- Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bagoes Global Jakarta Pusat. Dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 13,114 + 0,602 (x_1) + 0,340 (x_2)$ yang memiliki arah positif. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) yang diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung > F tabel ($50,894 > 3,15$). Hal ini menjelaskan bahwa “Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Andayani. Vivi, Cahyani. Dwi. 2021, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Putra, Jurnal PERKUSI Pemasaran Keuangan & Sumber Daya Manusia| Vol.1, No. 2
- Arifianto. Chandra Fitra. 2018, Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DOM Pizza Indonesia Arean Tangerang Raya, Jurnal Ilmiah Prodi Universitas Pamulang| Vol. 6, No. 4
- Ariyanti. Eti, Krisyanto. Edy. 2021, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Performa Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Garuda Karya Mandiri), Jurnal Ekonomi Efektif| Vol. 3, No. 2.
- Sutarto, B., & Laila Irawati. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jgc Jakarta. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(6), 2744–2756
- Gandung. Muhammad, Suwanto. 2020, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Raya Loka Jaya Di Jakarta Pusat Barat, Jurnal Ilmiah

- Manajemen Sumber Daya Manusia| Vol. 3, No. 3.
- [6] Husain. Bachtiar Arifudin. 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Bangun Sentana, Jurnal Semarak| Vol. 2 No. 3, 126- 140.
- [7] Indah D. Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 43 No.1, 1-9.
- [8] Liawati. 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (PUSPITEK) Serpong Tangerang, Jurnal Ekonomi Efektif| Vol. 2, No. 2.
- [9] Oktavianti. Nopi. 2020, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia| Vol. 3, No. 2.
- [10] Suryani N. Lilis. 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia| Vol. 2 No. 1.
- [11] Suwandhani. Deni. 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurn