

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT SALAD SEGAR LESTARI DI JAKARTA

Fajar Ramadhan<sup>1</sup>, Budhi Prabowo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>fjrrmdhn2401@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02034@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to determine how much influence leadership and work discipline have on employee performance at PT Salad Segar Lestari Jakarta either partially or simultaneously. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique used saturated sampling where the entire population was used as a sample, in this study there were 65 respondents. The analysis used in this study uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results showed that there was a positive influence between leadership and employee performance partially. Where is the simple linear regression equation  $Y = 18,557 + 0.571 X1$  means that it has a positive effect, the correlation test  $r = 0.593$  is included in the strong category, the coefficient of determination is 34.1% and the remaining 65.9% is influenced by other factors, the  $t$  test is  $t_{count} 5.840 > t_{table} 1.669$  then  $H_{a1}$  is accepted and  $H_{o1}$  is rejected. The results showed that there was a positive influence between work discipline and employee performance partially. Where is the simple linear regression equation  $Y = 14,655 + 0.672 X2$  means that it has a positive effect, the correlation test  $r = 0.764$  is included in the strong category, the coefficient of determination is 57.7% and the remaining 42.3% is influenced by other factors, the  $t$  test is  $t_{count} 9.401 > t_{table} 1.669$  then  $H_{a2}$  is accepted and  $H_{o2}$  is rejected. The results showed that there was a positive influence between leadership and work discipline variables on employee performance simultaneously, where the multiple regression equation  $Y = 14,410 + 0.018 X1 + 0.659 X2$  means that it has a positive effect, the multiple correlation test  $r = 0.764$  is included in the strong category, the coefficient of determination is 57.1% and the remaining 42.9% which is influenced by other factors, the  $f$  test of  $f_{count} 43.511 > f_{table} 2.75$  means that it can be concluded that the variables of leadership and work discipline have a significant effect on employee performance*

*Keywords: Leadership Style; Work motivation; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Salad Segar Lestari Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian ini di ambil dari 65 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dipakai sebagai

sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 18.557 + 0,571 X_1$  artinya berpengaruh positif, uji korelasi  $r = 0,593$  termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 34,1% dan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji t sebesar thitung 5,840 > ttabel 1,669 maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 14.655 + 0,672 X_2$  artinya berpengaruh positif, uji korelasi  $r = 0,764$  termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 57,7% dan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji t sebesar thitung 9,401 > ttabel 1,669 maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, dimana persamaan regresi berganda  $Y = 14.410 + 0,018 X_1 + 0,659 X_2$  artinya berpengaruh positif, uji korelasi berganda  $r = 0,764$  termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 57,1% dan sisanya sebesar 42,9% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji f sebesar fhitung 43,511 > ftabel 2,75 artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

PT. Salad Segar Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Food and Beverages yang memiliki beberapa branding produk yaitu; Saladstop!, Grain of Glory, Arabica Coffee, Revive, dan Mizmeet. Dari beberapa Branding tersebut, Saladstop! adalah yang diunggulkan. Saladstop! mempunyai produk makanan berupa salad yaitu makanan sehat atau makanan yang mengandung lebih banyak protein dan produk minuman berupa smoothies serta snack dan dessert. Yang diunggulkan oleh Saladstop! adalah produk makanannya, yaitu salad sayur, salad buah dan protein bowl. Selain itu, tersedia juga smoothies dan snack yang tidak mengandung gluten.

Setiap individu pada sebuah perusahaan memiliki status sosial yang berbeda-beda, baik itu keyakinan maupun sikap dari karyawan. Perbedaan tersebut yang menjadi suatu tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi status sosial yang dimiliki karyawannya. Selain itu, pada kenyataan banyak karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Apabila sarana dan tuntutan tugas selaras dengan kebutuhan dan kemampuan, karyawan akan mengalami penurunan kinerja.

Untuk menjalin hubungan antar karyawan juga diperlukan pemimpin dalam sebuah

perusahaan. Karena hubungan yang baik menimbulkan keharmonisan antara pemimpin dan karyawan, sehingga cara kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya karena karyawan memiliki peranan penting dalam perusahaan. Untuk mengantisipasi perubahan dalam struktur organisasinya, maka organisasi membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan yang harus bisa memiliki kemampuan dan membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan karyawan merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan adalah cara atau tindakan yang dilakukan masing-masing pemimpin perusahaan dalam membuat keputusan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

“Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang

di terapkan oleh seorang pemimpin”. (Zainal et al., 2017:42).

Menurut Sedarmayanti (2017:364) “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain”. Menurut Kartini Kartono dalam (skripsi Dila Octaviani 2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnandalam frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan mewakili filsafat keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.

Gaya Kepemimpinan yang terjadi pada PT Salad Segar Lestari memiliki pemimpin yang notabene cukup baik, namun diduga masih ada beberapa kekurangan yang terjadi misalnya dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan terhadap karyawan. Oleh karena itu karyawan jadi kurang termotivasi dan kurang bertanggung jawab karena kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan. Ada beberapa alasan mengapa karyawan menjadi kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya seperti kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan hukuman atas pelanggaran yang terjadi serta kurang dilibatkannya karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan, peran atasan sering disebut sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam suatu perusahaan peran seorang pemimpin diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat mengajak karyawan mencapai suatu tujuan perusahaan. Namun bawahan juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang terutama dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pemimpin sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan, dalam kenyataannya

tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap tidak kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimiliki agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kepuasan karyawan, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas –malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi sikap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 1.1 Penilaian Gaya kepemimpinan oleh PT Salad Segar Lestari

Gaya Kepemimpinan	Karakter	Setuju	Tidak Setuju
Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian	Pemimpinan berfikir rasional	12	53
	Bertindak tegas dalam melakukan pelanggaran dan hukuman.	5	60
Gaya Kepemimpinan Demokratis/Democratic	Pimpinan mengawasi dan memberikan wewenang kepada Bawahan	10	55
	mudah bergaul dan bersifat Terbuka	12	53
	bersikap peduli terhadap tugas karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab	9	56
Gaya Kepemimpinan bebas/Laissez Faire	pemimpin melibatkan bawahan untuk aktif menentukan tujuan	9	56
	pemimpin melibatkan bawahan untuk pengambilan keputusan untuk mencari jalan keluar.	8	57

Sumber :PT Salad Segar Lestari 2023

Dari tabel 1.1 dapat dilihat hasil penilaian gaya kepemimpinan oleh karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter/authoritarian pada karakter pimpinan yang bertindak tegas dalam melakukan pelanggaran memiliki nilai terendah dari berbagai karakter yaitu hanya 5 karyawan yang memilih.

Pada dasarnya seorang pemimpin di dalam Perusahaan harus memiliki jiwa kepemimpinan serta bisa menjadi pemberi keputusan yang tepat. Namun, pemimpin juga setidaknya harus melibatkan bawahan dalam pengambil keputusan. Tetapi itu belum terjadi di PT Salad Segar Lestari sehingga karakter tersebut hanya disetujui oleh 8 karyawan dan tidak disetujui oleh 57 karyawan Perusahaan tersebut.

Pemimpin harus bisa memotivasi karyawannya untuk dapat berkembang. Namun yang terjadi di PT Salad Segar Lestari adalah pemimpin masih kurang memberikan motivasi dan kepercayaan untuk memberikan wewenang kepada karyawan, karena hal tersebut karyawan seperti merasa tidak dipercaya dan tidak memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik untuk Perusahaan.

Komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam berjalannya ekosistem Perusahaan, yang di mana itu belum terjadi di PT Salad Segar Lestari. Pemimpin masih kurang memiliki sifat yang bisa mudah bergaul dengan karyawan dan terbuka terhadap karyawannya. Karakter tersebut penting karena dengan pemimpin yang memiliki karakter tersebut, maka karyawan akan lebih merasa nyaman dan merasa tidak ada jarak dengan pemimpinnya sendiri.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan kekuatan jabatannya secara efektif, namun yang terjadi adalah pemimpin tersebut belum memiliki keinginan tersebut yang menjadikan karyawan atau bawahan di PT Salad Segar Lestari menjadi bertindak sesuka keinginan karyawan tersebut karena memiliki pemimpin yang tidak bisa mengendalikan mereka karena tidak memiliki karakter yang bisa bertindak tegas.

Tanggung jawab adalah suatu indikator yang sangat penting dan memang harus dimiliki oleh pemimpin di Perusahaan manapun. Namun yang terjadi adalah pemimpin kurang memiliki sikap yang peduli pada bawahannya, sehingga karyawan di PT Salad Segar Lestari merasa pemimpin di sana tidak bertanggung jawab terhadap mereka dan mereka merasa tidak memiliki perlindungan dan kenyamanan yang seharusnya 2 hal tersebut didapatkan oleh karyawan dari pimpinannya.

Pemimpin harus bisa mengendalikan emosi terhadap karyawannya, pemimpin juga harus bisa berfikir rasional untuk mengambil keputusan sehingga tidak terbawa emosi yang sedang dialami. Namun itu belum terjadi di PT Salad Segar Lestari karena hanya distujui oleh 12 karyawan saja.

Selain itu, motivasi masih dibutuhkan di PT. Salad Segar Lestari. Kurangnya motivasi pada pegawai akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai yang masih belum maksimal, walaupun upah yang menjadi aspek daya pendorong serta gaji yang dapat meningkatkan kemauan kerja dari

karyawan sudah dijalankan secara maksimal. Namun pemberian tunjangan, prestasi gaji, dan insentif terkadang masih menjadi masalah yang perlu diperbaiki agar karyawan tetap termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk Perusahaan. Berikut ini hasil data motivasi pegawai PT. Salad Segar Lestari tahun 2023, dapat dilihat pada table 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Data Motivasi pegawai Tahun 2020 – 2022**

Aspek	2020				2021				2022			
	Pencapaian			Target	Pencapaian			Target	Pencapaian			Target
	Jumlah Pegawai	Rata-Rata (%)	Tidak Tercapai		Jumlah Pegawai	Rata-Rata (%)	Tidak Tercapai		Jumlah Pegawai	Rata-Rata (%)	Tidak Tercapai	
Daya Pendorong	65	75%	25%	100%	65	73%	27%	100%	65	80%	20%	100%
Kemauan	65	70%	30%	100%	65	71%	29%	100%	65	77%	23%	100%
Membentuk Keahlian	65	72%	28%	100%	65	67%	33%	100%	65	69%	31%	100%
Membentuk Keterampilan	65	68%	32%	100%	65	63%	37%	100%	65	78%	22%	100%
Tanggung Jawab	65	60%	40%	100%	65	58%	42%	100%	65	57%	43%	100%
<b>Rata-Rata</b>		<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>100%</b>		<b>66,4%</b>	<b>33,6%</b>	<b>100%</b>		<b>72,2%</b>	<b>27,8%</b>	<b>100%</b>

Sumber: PT Salad Segar Lestari 2023

Dari tabel 1.2 di atas terlihat bahwa pegawai yang tercatat dari berbagai Aspek. Aspek Daya Pendorong memiliki persentase pencapaian sebesar 75% pada 2020, 73% pada 2021, dan 80% pada 2022. Aspek Kemauan memiliki Persentase pencapaian sebesar 70% pada 2020, 71% pada 2021, dan 77% pada 2022. Aspek Membentuk Keahlian Memiliki Persentase pencapaian sebesar 72% pada 2020, 67% pada 2021, 69% pada 2022. Aspek Membentuk Keterampilan memiliki Persentase pencapaian sebesar 68% pada 2020, 63% pada 2021, dan 78% pada 2022 dan terakhir untuk Aspek Tanggung Jawab Memiliki persentase pencapaian sebesar 60% pada 2020, 58% pada 2021, dan 57% pada 2022. Dari kelima aspek diatas Aspek Daya Pendorong yang Mempunyai Persentase paling tinggi yaitu sebesar 80% pada tahun 2022 dan untuk Aspek Tanggung Jawab yang mempunyai Persentase paling rendah yaitu sebesar 57% pada 2022. Persentase pencapaian di atas di dapat melalui penilaian pendapat yang dilakukan perusahaan PT Salad Segar Lestari kepada karyawannya yang berjumlah 65 orang sebagai bahan evaluasi perusahaan untuk kedepannya agar jauh lebih baik.

Setiap karyawan berhak mendapatkan hak yang namanya gaji atas kinerjanya di Perusahaan tersebut. Namun yang terjadi di di PT Salad Segar Lestari adalah karyawan tetap mendapatkan hak tersebut, tetapi yang terjadi di lapangan hak yang didapatkan tersebut terkadang masih tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan yang dimana bisa membuat karyawan kecewa dan kurang memiliki motivasi untuk bekerja. Sehingga daya

pendorong karyawan menjadi naik turun karena gaji tersebut adalah suatu aspek daya pendorong untuk karyawan agar tetap memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Selain gaji yg menjadi daya pendorong karyawan, karyawan juga bisa mendapatkan hak yang berupa upah jika dia melakukan pekerjaan melebihi batas jam kerja. Upah tersebut bisa menjadi aspek kemauan karyawan dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk Perusahaan. Tetapi yang terjadi di PT Salad Segar Lestari adalah karyawan terkadang tidak mendapatkan upah seperti upah lembur dan sebagainya sesuai dengan jamnya. Namun PT Salad Segar Lestari terus berbenah sehingga upah tersebut didapat oleh karyawan sehingga data di table memperlihatkan peningkatan dari tahun ke tahun.

Insentif juga adalah salah satu hak berupa materi yang dapat diterima oleh karyawan yang bisa menjadi pemacu karyawan agar lebih menjadi semangat dan meningkatkan produktivitas kinerjanya. Tetapi yang terjadi di lapangan adalah insentif yang diberikan terkadang masih tidak sesuai dan karyawan merasa kecewa dengan hal tersebut. Insentif bisa menjadi aspek karyawan untuk terus membentuk keahlian agar bisa menjadi lebih baik kedepannya.

Tunjangan yang merupakan suatu unsur balas jasa yang diberikan perusahaan oleh karyawan dan dapat diketahui secara pasti adalah salah satu sumber motivasi karyawan untuk terus bekerja. Dan bisa menjadi aspek tanggung jawab karyawan terhadap Perusahaan karena sudah terus memberikan yang terbaik terhadap Perusahaan. Namun di lapangan yang terjadi adalah tunjangan masih belum maksimal diberikan kepada karyawan. Tetapi PT Salad Segar Lestari dara betul bahwa itu menjadi salah satu aspek penting Perusahaan sehingga aspek tersebut bisa meningkat setiap tahunnya.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal tersebut bisa didapat dari aspek keterampilan yang dibentuk oleh karyawan. Namun yang terjadi adalah aspek tersebut memiliki penilaian yang naik turun setiap tahunnya di PT Salad Segar Lestari.

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67)

bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lalu menurut Affandi (2018:83) Kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Tabel 1.3  
Kinerja Pegawai 2020 – 2022

No	Indikator	Keterangan	Kinerja Pegawai		
			2020	2021	2022
1.	Kreatifitas	Pegawai mampu mengembangkan kreatifitas dalam melakukan tugasnya	B	B	B
2.	Loyalitas	Pegawai selalu mengutamakan kepentingan Perusahaan dari pada kepentingan pribadi	K	B	B
3.	Kerja Sama	Pegawai selalu saling membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya	B	K	K
4.	Tanggung Jawab	Pegawai mampu menganalisa setiap jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	K	K	B
5.	Kejujuran	Dalam melaksanakan tugasnya pegawai menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja	K	B	K

Sumber : PT Salad Segar Lestari 2023 (Evaluasi Kinerja internal)

Berdasarkan data tabel di atas yang didapat dari evaluasi internal yang dilakukan oleh PT Salad Segar Lestari pada tahun 2023, hasilnya menunjukkan bahwa Indikator Kinerja Pegawai PT Salad Segar Lestari menunjukkan ada yang tidak sesuai harapan, yakni dari indikator Loyalitas, Tanggung Jawab, serta Kejujuran pada tahun 2020. Lalu pada tahun berikutnya terjadi perubahan yang dimana indikator pada kerja sama dan tanggung jawab masih kurang dan belum sesuai harapan, namun lebih baik dari tahun sebelumnya. Dan yang terakhir di tahun 2023 indikator kerja sama masih sama dengan 2022 dan indikator kejujuran yang masih belum sesuai harapan, namun tetap lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. Semua indikator pastinya menjadi sesuatu yang penting di dalam pekerjaan dan pastinya harus di miliki dan ditanamkan oleh setiap karyawan. Itu yang harus bisa diubah pegawai kantor PT Salad Segar Lestari karena pada hakekatnya semua indikator yang ada berperan penting dan dibutuhkan hasil yang memuaskan yang sesuai dengan harapan Perusahaan.

Pada indikator kreatifitas, yang terjadi di PT Salad Segar Lestari terbilang cukup baik, bisa dilihat dari penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020 – 2022 yang di mana selalu mendapatkan nilai

baik setiap tahunnya, itu adalah hasil dari pegawai yang bisa mengembangkan kreatifitas Ketika melakukan tugasnya.

Lalu pada indikator loyalitas, walaupun di tahun 2020 memiliki penilaian yang kurang baik, namun pada tahun-tahun berikutnya mengalami perbaikan dengan seiring berjalannya waktu dan evaluasi yang dilakukan oleh PT Salad Segar Lestari. Yang terjadi di lapangan adalah karyawan PT Salad Segar Lestari mulai mau mendahului kepentingan Perusahaan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Tomy Sun, Hazman Khair Jurnal Ilmiah Magister Manajemn, Vol.1, No.1 (2018) ISSN: 2632-2634 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening. Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening

Fara Mega Pratiwi, Mahmudah Enny Widyaningrum, Indah Noviandari. Jurnal Manajemen Branchmarck. Vol 4, No.3 (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya

Ila Rohmatun Nisyak. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol5,No4, (2016) ISSN : 2461-0593 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Roynaldi Arista, Jurnal Mitra Manajemen Vol. 4 No. 7, (2020) ISSN: 2599-087X Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia. Kuantitatif (Metode Slovin dan Analisis Regresi Berganda) Dengan demikian  $0,000 > 0,05$  dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ( $H_0$ ) ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang high

significant antara motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia

Hafis Laksmana Nuraldy Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.15, No.2. (2020) ISSN: 1979-0643 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta Explanatory Research (Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Regresi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis) Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,748 > 2,006)$ .

Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 5 No. 3 (2016) ISSN: 2337-3067 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Kuantitatif. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Ni Nengah Suarni, Ni Nyoman Sudiyani, Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, Vol. 6 No.1 (2020) ISSN : 2723-1704 Pengaruh Gaya Kepmimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. Kuantitatif Hasil menunjukkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada Kantor Camat Ubud secara simultan dan parsial.

Wandra Agus Cahyono, Djamhur Hamid, Gunawan Eko Nurtjahjono Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 33 No. 2 (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Victory International Futures Malang Kuantitatif (Metode Kuisisioner) Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasbiana Dalimunthe, Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen. Vol. 5 No. 1 (2018) ISSN 2503-0337 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Kuantitatif dan Asosiatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan.

### 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  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -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

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

#### 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

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

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 4.8  
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	Corrected Item - Total Correlation	r 90aria	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pertanyaan 1	0.651	0.2441	Valid
	Pertanyaan 2	0.682	0.2441	Valid
	Pertanyaan 3	0.400	0.2441	Valid
	Pertanyaan 4	0.655	0.2441	Valid
	Pertanyaan 5	0.571	0.2441	Valid
	Pertanyaan 6	0.622	0.2441	Valid
	Pertanyaan 7	0.771	0.2441	Valid
	Pertanyaan 8	0.693	0.2441	Valid
	Pertanyaan 9	0.626	0.2441	Valid
	Pertanyaan 10	0.707	0.2441	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0.668	0.2441	Valid
	Pertanyaan 2	0.784	0.2441	Valid
	Pertanyaan 3	0.496	0.2441	Valid
	Pertanyaan 4	0.495	0.2441	Valid
	Pertanyaan 5	0.735	0.2441	Valid
	Pertanyaan 6	0.586	0.2441	Valid
	Pertanyaan 7	0.791	0.2441	Valid
	Pertanyaan 8	0.280	0.2441	Valid
	Pertanyaan 9	0.601	0.2441	Valid
	Pertanyaan 10	0.617	0.2441	Valid
Kinerja (Y)	Pertanyaan 1	0.671	0.2441	Valid
	Pertanyaan 2	0.694	0.2441	Valid
	Pertanyaan 3	0.759	0.2441	Valid
	Pertanyaan 4	0.753	0.2441	Valid
	Pertanyaan 5	0.738	0.2441	Valid
	Pertanyaan 6	0.802	0.2441	Valid
	Pertanyaan 7	0.741	0.2441	Valid
	Pertanyaan 8	0.662	0.2441	Valid
	Pertanyaan 9	0.579	0.2441	Valid
	Pertanyaan 10	0.531	0.2441	Valid

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan memiliki r hitung > r table (0,2441) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.833	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.854	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.878	0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil reliabel pada nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,883, untuk nilai variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,854, dan untuk nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,878 maka data pengujian ini



dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai variable's Alpha yang melebihi nilai signifikan 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

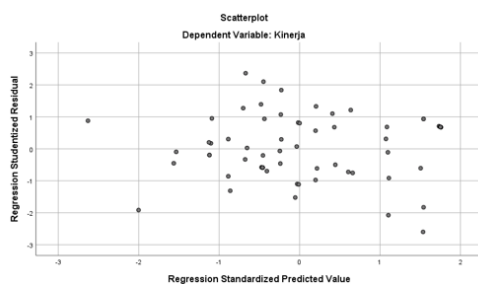
Tabel 4.10  
 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	2.57832659
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.087
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov dapat diketahui bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari Asymp Sig (2-tailed) nilai Sig = 0,173 >  $\alpha = 0,05$  berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan populasi berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3  
 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11  
 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.414	2.413
Motivasi Kerja (X2)	0.414	2.413

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari pengujian multikolinieritas diatas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,414 dan Motivasi Kerja sebesar 0,414, dimana kedua nilai tersebut tidak terjadi multikolinieritas, hal ini karena nilai tolerance > dari 0,1 dan VIF sebesar 2.413 < 10,00

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.571	2.61958	1.551

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai durbin ariab adalah sebesar 1.551 termasuk dalam rentang 1,550 – 2,460 dengan kriteria autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.14  
 Hasil uji regresi linier sederhana Variable (X1)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.557	4.192		4.427	.000
	Gaya Kepemimpinan	.571	.098	.593	5.840	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada table di atas dapat diperoleh koefisien untuk variabel X1 = 0.571 dengan konstanta sebesar 18.557 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 18.557 + 0.571X_1$

Tabel 4.15  
 Hasil uji regresi linier sederhana variable (X2)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	14.655	3.024		4.846	.000
	Motivasi Kerja	.672	.071	.764	9.401	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel X2 = 0,672 dengan konstanta sebesar 14.655 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 14.655 + 0,672X_2$ .

Tabel 4.16  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda variable X1, X2 dan Y

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficient s Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	14.410	3.456		4.169	.000
	Gaya Kepemimpinan	.018	.123	.019	.151	.881
	Motivasi Kerja	.659	.112	.749	5.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 14.410 + 0.018 + 0.659$ .

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.17  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,593 dimana nilai tersebut berada pada interval yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.18  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,764 dimana nilai tersebut berada pada interval yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.19  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1), Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	Adjusted R Square	Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
					F Change	df1	df2		
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.571	2.620	.584	43.511	2	62	.000

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

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,764 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.351	.341	3.245

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil diatas, nilai pada koefisien determinasi adalah 0.341, dengan rumus  $KD = 0.341 \times 100\% = 34,1\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 34,1% sedangkan sisanya sebesar (100-34,1%) = 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.21  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.577	2.599

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil diatas, nilai pada koefisien determinasi adalah 0.577, dengan rumus KD =  $0.577 \times 100\% = 57,7\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 57,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-57,7\%) = 42,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.22  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.571	2.61958

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

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai pada Koefisien determinasi berganda sebesar 0.571 dengan rumus KD =  $0.571 \times 100\% = 57,1\%$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-42,9\%) = 42,9\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.23  
 Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.557	4.192		4.427	.000
	Gaya Kepemimpinan	.571	.098	.593	5.840	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, maka dikatakan positif karena nilai t hitung > t tabel atau  $(5.840 > 1,669)$  dan dikatakan signifikan, karena hal tersebut juga diperkuat dengan  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Tabel 4.24  
 Hasil Uji t Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.655	3.024		4.846	.000
	Motivasi Kerja	.672	.071	.764	9.401	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, maka dikatakan positif karena nilai t hitung > t tabel atau  $(9.401 > 1,669)$  dan dikatakan signifikan, karena hal tersebut juga diperkuat dengan  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Tabel 4.25  
 Hasil Uji f Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.158	2	298.579	43.511	.000 <sup>b</sup>
	Residual	425.457	62	6.862		
	Total	1022.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan pada hasil tabel di atas, maka nilai F hitung > F tabel atau  $(43.511 > 2.75)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pengolahan data tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Salad Segar Lestari Jakarta. Dapat disimpulkan bahwa:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 18.557 + 0.571X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,593 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar 34,1%. Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel yaitu  $(5,840 > 1,669)$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian

- Ho1 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 14.655 + 0,672X_2$ , nilai kolerasi sebesar 0,764 artinya kedua ariable memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 57,7%. Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel yaitu (9,401 > 1,669) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 14,410 + 0,018X_1 + 0,659X_2$ , nilai kolerasi sebesar 0,764 artinya ariable bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis nilai Fhitung > Ftabel atau (43,511 > 2,75) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Salad Segar Lestari Jakarta
- [5] Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [6] Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Kasmir. (2016). Mnajaemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajagrafindo Persada.
- [9] Mangkunegara, A. P. (2013). Sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya:.
- [10] Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- [11] Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- [12] Sugiyono. (2015). "Metode Penelitian Pendidikan". Cetakan Ke-21. Penerbit. CV ALFABETA. Bandung.
- [13] Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [14] Zainal, v. R. (2017). Pengertian kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- [2] Afandi . 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media
- [3] Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- [4] Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.