

PENGARUH DESKRIPSI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EMAS MURNI ASLI DEPOK

Indah Nur Cahaya ¹, Jazuli Mukhtar ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹indahcahaya250@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01962@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of job description and leadership style on employee performance at PT Emas Murni Asli. This study uses a quantitative method. The sampling technique is based on the Slovin formula, resulting in a sample of 50 respondents. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that job description has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 0.074%, and hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ ($9.648 > 2.002$). Decision making also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 55.3%, and $t_{count} > t_{table}$ ($8.463 > 2.002$). Leadership style and decision-making simultaneously have a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 8.905 + 0.589X_1 + 0.262X_2$. The coefficient of determination is 91%, while the remaining 9% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows $F_{count} > F_{table}$ ($289.026 > 3.160$).

Keywords: *Job Description, Leadership Style, and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh deskripsi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Emas Murni Asli. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabelitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Deskripsi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,074%, dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,648 > 2,002$). Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,463 > 2,002$). Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,905 + 0,589X_1 + 0,262X_2$, Nilai koefisien determinasi sebesar 91% sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($289,026 > 3,160$).

Kata Kunci : *Deskripsi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karena dengan adanya deskripsi kerja yang jelas dapat meningkatkan kepahaman tugas, mengurangi kesalahan pahaman, meningkatkan motivasi, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kualitas kerja. deskripsi kerja harus dibuat dengan detail, jelas, dan terstruktur karena ketika deskripsi kerja

diberikan kurang jelas dapat mengakibatkan seorang pegawai kurang menguasai tanggung jawab yang dibebankan pada suatu posisi

Di sisi lain gaya kepemimpinan menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. pemimpin yang mampu mengarahkan, mendukung, dan memotivasi bawahannya, kemungkinan besar akan

menciptakan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh deskripsi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Emas Murni Asli Depok. dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kami berharap dapat berkontribusi dalam perencanaan kebijakan karyawan yang lebih efektif. kajian saat ini penting untuk dilakukan penelitian, mengingat kompleksitas pentingnya peran perusahaan yang berhubungan langsung dengan kebutuhan karyawan. selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi tenaga kerja di PT Emas Murni Asli Depok

Untuk mengetahui Deskripsi Kerja pada PT Emas Murni Asli peneliti melakukan pra – survey terhadap 20 responden mengenai Deskripsi Kerja, seperti terlihat di tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Deskripsi Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jml	%	Jml	%
1	Saya Merasa Bahwa deskripsi kerja yang di miliki sudah jelas dan akurat	5	25%	15	75%
2	Saya merasa kesulitan dalam memahami tugas dan tanggung jawab dengan baik	12	60%	8	40%
3	Saya merasa bahwa deskripsi kerja mempengaruhi motivasi dan produktivitas	18	90%	2	10%
4	Saya telah melakukan tugas dengan kualitas yang tinggi	10	50%	10	50%
5	Saya merasa kesulitan dalam berkomunikasi dan berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan	12	60%	8	40%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kerja Berdasarkan tabel 1.1 di atas data hasil pra survey menyatakan pada point 1 terdapat 25% responden yang setuju, sementara 75% tidak setuju ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa deskripsi kerja mereka belum jelas atau tidak akurat, yang bisa menyebabkan kebingungan dalam menjalankan tugas sehari-hari

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jml	%	Jml	%
1	Pemimpin di tempat saya bekerja memberikan visi yang jelas tentang tujuan dan arah yang harus dicapai oleh tim/organisasi	27	45%	33	55%
2	Pemimpin di tempat saya bekerja memperhatikan kebutuhan pegawai dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai	20	33,3%	40	66,7%
3	Pemimpin di tempat saya bekerja mendorong untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	24	40%	36	60%
4	Pemimpin di tempat saya bekerja membangun hubungan yang baik dan saling percaya dengan anggota tim/organisasi.	26	43,3%	34	56,7%
5	Pemimpin di tempat saya bekerja menghargai karyawan yang ingin menyampaikan ide/gagasan	24	40%	36	60%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas data hasil pra survey menyatakan pada point 1 terdapat 45% responden yang setuju, sementara 55% Ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden merasa kurang mendapatkan arahan atau visi yang jelas dari pimpinan mereka, yang bisa menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi

Tabel 1.3 Indikator penilaian kinerja
PT Emas Murni Asli Depok

Aspek Penilaian	Indikator	Bobot (%)	Nilai periode 2023	Nilai periode 2024
Produktivitas	Jumlah output per periode	30%	90	75
Kualitas kerja	Tingkat kesalahan atau cacat	25%	85	70
Ketepatan waktu	Pencapaian deadline	20%	88	80
Kolaborasi dan komunikasi	Kontribusi dalam tim	15%	80	65
Inovasi	Usulan dan implementasi ide baru	10%	75	60
Total		100%	83,5	83,5

Sumber: Bagian Administrasi PT Emas Murni Asli Depok

Tabel 1.1 menunjukkan hasil penilaian kinerja masih belum optimal untuk cabang jabodetabek. hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan dilihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan penyelesaian kerja sangat berpengaruh dengan deskripsi kerja, ketidak jelasan deskripsi kerja mengakibatkan kebingungan dalam mengatur prioritas. disisi lain gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan

ini buruk, akan tetapi untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan dalam Nurhayati (2016:9) dalam "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Menurut Terry dalam Nurhayati (2018:2) "Manajemen adalah suatu proses dan khas yang terdiri atas tindakan tindakan perencanaan perorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah di tentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya". Sedangkan menurut sudarwan dan danim, (2018:18), mengemukakan bahwa manajemen sebagai proses yang khas, yang terdiri atas tindakan tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawana yang dilakukan untuk menentukan, serta mencapai sasaran-sasaran yang telah di tetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan tertentu

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal

Menurut (Dharma et al., 2020) deskripsi kerja adalah hal yang menunjukkan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. deskripsi kerja (job description) memberikan informasi mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pemangku jabatan pada suatu jabatan tertentu

Menurut (Muhammad Busro 2020:226), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diharapkan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain. Sementara Mulyasa (dalam Muhammad Busro 2020:225) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya

Menurut (Hasibuan, 2017 :94) berpendapat "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari pencapaian atau hasil kerja"

Menurut Notoatmodjo dalam (Kurniasari, 2018) "Performance is an output drive from processes, human or otherwise" (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)". Menurut Armstrong dan Baron dalam (Pramularso, 2017) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Menurut Dessler dalam (Busro, 2018) yang menyatakan bahwa "Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut (Susanto 2019) bahwa kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja positif yang di bawa karyawan ke organisasi, Menurut (Kariyamin, Hamzah, And Lantara 2020) untuk mengukur kinerja dapat dilakukan melalui wujud sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi

3. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubunganhubungannya. data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Deskripsi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Deskripsi Kerja (X_i)

Deskripsi Kerja (X _i)	Γ_{hitung}	Γ_{tabel}	keputusan
X.1.1	0,319	0,2787	valid
X.1.2	0,786	0,2787	valid
X.1.3	0,795	0,2787	valid
X.1.4	0,809	0,2787	valid
X.1.5	0,612	0,2787	valid
X.1.6	0,741	0,2787	valid
X.1.7	0,716	0,2787	valid
X.1.8	0,786	0,2787	valid
X.1.9	0,801	0,2787	valid
X.1.10	0,707	0,2787	valid

Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan data table di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r table (0,2787), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Deskripsi Kerja (X_1)	r -hitung	r -tabel	keputusan
X.1.1	0,827	0,2787	valid
X.1.2	0,832	0,2787	valid
X.1.3	0,841	0,2787	valid
X.1.4	0,725	0,2787	valid
X.1.5	0,852	0,2787	valid
X.1.6	0,816	0,2787	valid
X.1.7	0,708	0,2787	valid
X.1.8	0,633	0,2787	valid

Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan data table di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r table (0,2787), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi Kerja (X_1)	r -hitung	r -tabel	keputusan
X.1.1	0,708	0,2787	valid
X.1.2	0,659	0,2787	valid
X.1.3	0,769	0,2787	valid
X.1.4	0,709	0,2787	valid
X.1.5	0,814	0,2787	valid
X.1.6	0,717	0,2787	valid
X.1.7	0,699	0,2787	valid
X.1.8	0,618	0,2787	valid
X.1.9	0,726	0,2787	valid
X.1.10	0,612	0,2787	valid

Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan data table di atas, variable Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r table (0,2787), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Deskripsi Kerja (X_1)	0,913	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel deskripsi Kerja (X_1), gaya kepemimpinan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel

memiliki nilai Chronbach Alpha lebih besar dari 0,60

Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N	50		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3,15041895
Most Extreme Differences	Absolute		.102
	Positive		.102
	Negative		-.057
Test Statistic			.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.202
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.192
		Upper Bound	.212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data residual nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200 $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1 (Constant)	16,989	3,578		4,748	<.001		
X1	.251	.104	.317	2,415	.020	.799	1,252
X2	.340	.117	.380	2,898	.006	.799	1,252

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS 30

Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel Deskripsi kerja dan Gaya Kepemimpinan masing-masing variable memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,799 dimana nilai masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* sebesar 1,252 dimana nilai masing-masing variabel tersebut kurang dari 10,00. Oleh karena itu, model regresi ini menunjukkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas dan model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

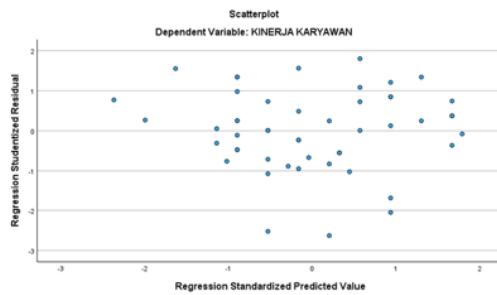
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.542	1.165	1.619

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

Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,619 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.664	4.710	2.052	.046
	Deskripsi Kerja	.598	.155	.502	.886 .001
	Gaya Kepemimpinan	.171	.102	.217	1.676 .100

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 30

- Nilai konstanta sebesar 9,664 diartikan jika tidak terjadi perubahan independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variable dependen (nilai Y) sebesar 9,664
- Nilai koefisien regresi deskripsi kerja (X1) sebesar 0,598 bernilai positif, sehingga jika harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,598

- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,171 bernilai positif, sehingga jika harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,171

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.523	1.18870

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,737 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang “0,600 - 0,799” yang berarti tingkat hubungan variabel deskripsi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Deskripsi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.759 ^a	.577	.561	1.15086	

a. Predictors: (Constant), Deskripsi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,577 maka dapat disimpulkan bahwa variabel deskripsi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y sebesar 5,77% sedangkan sisanya sebesar (100 – 57,7%) = 42,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Deskripsi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.829	4.797		2.049 .000
	Deskripsi kerja	.728	.136	.611	5.349 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} 5,349 lebih besar dari t_{tabel} 2,011. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara deskripsi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	25.112	2.833	3.688	.001
	Gaya Kepemimpinan	.369	.100		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} 8,865 lebih besar dari t_{tabel} 2,002. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,050. 3.688

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.642	2	47.821	36.106	.001 ^b
	Residual	70.197	53	1.324		
	Total	165.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Deskripsi Kerja_X2, Gaya Kepemimpinan_X1

Sumber : Olah data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} 36,106 lebih besar dari F_{tabel} 3,200. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,050. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara deskripsi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh deskripsi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

- Deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,511 + 0,074 (X1)$ nilai korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-6,897 > 2,016)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1

diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kenlee Indonesia divisi produksi

- Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,696 + 0,100 (X_2)$ nilai korelasi sebesar 0,998 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,8% Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,85 > 2,016)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Emas Murni Asli Di Depok
- Deskripsi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,638 + 0,088 X_1 + 0,313 X_2$ Nilai korelasi sebesar 0,759 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 5,77% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36.106 > 3.19)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara deskripsi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Emas Murni Asli Di Depok.

UCAPAN TERIMAKASIH

Atas terbitnya jurnal ini tim penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Universitas Pamulang, Kepala LPPMP Universitas Pamulang, Kepala Program Studi Manajemen dan semua pihak yang telah memberikan dukungan pelaksanaan penelitian hingga selesainya penyusunan skripsi. Selanjutnya dari hasil penelitian ini penulis dapat menyelesaikan pembuatan jurnal yang merupakan salah satu luaran hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Donni, Junni Priansa (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bandung :Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta

- [4] Marwansyah, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- [5] Mangkuprawira, Syafri dan Hubbies, (2009) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Galia Indonesia.
- [6] Malayu , S. P. H. 2021, Manajemen sumber Daya manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [7] Mangkunegara, A. P. (2021). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- [8] Sarwoto.(2020). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [9] Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Manajemen Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- [10] Susan, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9 (2), 952–962.
- [11] Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- [12] Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua belas. Rajawali Pers. Depok.
- [13] Erna Tambun dan Miska Irani Tarigan, (2023) Pengaruh Deskripsi Kerja Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrimesia Raya Medan. Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 2 (2) : 238-240.
- [14] N. Lilis Suryani, (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 2 (5): 92-95.
- [15] Hayu Nurita S dan Nina Nurani (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Journal Of Economic, Business and Accounting, 7 (5) : 1733-1735.
- [16] Budi Arief Santoso dan Fitriyanti (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 7 (1): 34-39.
- [17] Rivaul Rizki, Arif Murti Rozamuri (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Deskripsi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Manajemen dan Kewirausahaan, 5 (1) : 75-86.
- [18] Ningrum Widya Putri dan Porman Luban Gaol (2021) Pengaruh Persepsi Job Description terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Penguanan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN, Jurnal Sumber Daya Aparatur 3 (2) : 24-30.
- [19] Candra Kirana dan Sukma Abraham Pradipta (2021) Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. JAK, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia 4 (3) : 286-289.
- [20] Syarifuddin, (2021) Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya pada Kantor Dinas Dikota Makassar, Bata Ilyas Education Management Riview, 1 (2) : 51-55
- [21] Putu Trisna Desy Astiari dan I Nyoman Sudarma (2022) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tabanan, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5 (2) : 159-167202 .
- [22] Ardia. (2015) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Gorontalo, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.
- [23] Syamsul Hidayat dan Perkasa Hikmah Didin (2004) Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkakas, Jurnal Of Management and Bussines 7 (2) : 130-139.
- [24] Citra Dewi J, Kuswandi dan Sri Rahayu (2024) Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan Bank Mandiri KCP Surabaya Darmo Permai, Jurnal Manajemen 14 (1) 95-101
- [25] Muhammad Syamsyul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah (2024) Motivasi kerja Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kalimutu Mitra Perkasa, Jurnal Of Management and Bussines, 6 (1) : 2897-297.
- [26] Novita Triyatun, (2023) Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantangan yang dihadapi secara umum (Studi Kasus pada Beberapa Analisis Sumber Daya Manusia Sampai Tahun 2023) Journal Economic Insights, 3 (1) : 51-64.
- [27] Deni Candra Purba, (2023) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, 7 (1) 841-850.