

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk

Derizka Inva Jaswita¹; Sonawi²

^{1,2} Universitas Pamulang, Email : dosen02041@unpam.ac.id

ARTICLES INFORMATION



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.6, No.3, Juli 2023
Page/Halaman : 271 - 286

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

*Leadership Style; Work Motivation;
Employee Performance*

JEL. classification :
M31

Permalink:

DOI:10.32493/frkm.v6i1.31986

Article info :

Received : April 2023
Revised : May 2023
Accepted : June 2023

Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang
Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
e-mail : forkamma@unpam.ac.id

ABSTRACT

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Metode Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Analisa Data yang digunakan yaitu Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis. Sampel pada penelitian ini berjumlah 52 responden, teknik pengolahan data menggunakan program SPSS 26. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $8,610 > 2,009$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $9,802 > 2,009$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $57,444 > 3,19$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Summarecon Agung Tbk..

The purpose of this study was to find out how the influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Summarecon Agung Tbk. This research method uses a Quantitative Descriptive method. The data analysis used is, Multiple Linear Regression Test and Hypothesis Test. The sample in this study amounted to 52 respondents, the data processing technique used the SPSS 26 program. The results of testing the hypothesis partially on the Leadership Style variable (X1) on employee performance (Y) obtained t count $>$ t table or $8,610 > 2,009$ which means there is a significant positive influence between Leadership Style on Employee Performance at PT. Summarecon Agung Tbk. While the results of testing the hypothesis variable Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) obtained t count $>$ t table or $9,802 > 2,009$ which means there is a significant positive influence between Work Motivation on Employee Performance at PT. Summarecon Agung Tbk. Then simultaneously effect of the Leadership Style variable (X1) and Work Motivation variable (X2) on employee performance (Y) obtained the F count $>$ F table, namely $57,444 > 3,19$ which means there is an influence which is significant simultaneously between Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance simultaneously at PT. Summarecon Agung Tbk.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting dalam berjalannya sebuah perusahaan, karena setiap masing-masing sumber daya manusia memiliki karakter yang berbeda-beda dan spesifik daripada faktor produksi yang lain. Karena perbedaan itulah manusia dianggap mampu untuk menjalankan sebuah perusahaan. Peran Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan adalah karyawan maka dari itu perusahaan harus memperhatikan khusus baik dari segi memberikan pelatihan dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia tersebut untuk dapat digunakan mereka dengan tepat, hal ini tentunya dapat menguntungkan perusahaan sehingga perusahaan bisa memperoleh sumber daya manusia yang lebih produktif dan berkualitas dalam menjalankan operasional perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat mewujudkan visi dan misi serta tujuan-tujuan kegiatan yang ada di dalamnya, untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian dengan cara mendayagunakan sumber daya manusia yang ada dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia harus bisa produktif dan aktif dalam mengikuti setiap kegiatan yang ada pada perusahaan dikarenakan sumber daya manusia menjadi rencana pelaksana untuk terwujudnya visi misi dari perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi untuk tercapainya visi misi serta tujuan kinerja yang baik dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan memiliki peranan penting, karena merupakan salah satu faktor internal yang sangat nyata terhadap pembuatan kebijakan serta dalam menentukan strategi perusahaan tersebut. Selain itu gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan karena sebagai seorang pemimpin pada perusahaan harus dapat memotivasi serta merangkul karyawan untuk bisa bekerja dengan baik serta mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini kepemimpinan menjadi permasalahan pokok yang perlu diperhatikan karena menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan manajemen itu berjalan. Keberhasilan perusahaan ditentukan salah satunya oleh bagaimana pemimpin tersebut bisa berkomunikasi atau mengarahkan bawahannya dengan baik karena jika pemimpin perusahaan tidak memiliki komunikasi yang baik maka akan mempengaruhi semangat kerja, produktivitas, partisipasi, serta loyalitas, para bawahannya untuk bisa menyelesaikan tugas-tugasnya.

Salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu motivasi kerja yang dibentuk oleh pemimpin perusahaan. Dengan kata lain motivasi merupakan gerakan atau semangat yang ada di dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan. Apabila gerakan tersebut kuat maka dianggap seseorang tersebut memiliki motivasi tinggi. Contoh motivasi kerja bagi karyawan yaitu seperti mendapatkan bonus atau *reward*, mendapatkan kedudukan yang lebih baik dalam pekerjaannya serta mendapatkan kepercayaan untuk dapat dipromosikan dalam pekerjaannya. Sedangkan kinerja yaitu faktor yang mempengaruhi berhasilnya suatu perusahaan. Menurut para ahli yaitu salah satunya Kasmir (2018:182) kinerja pada umumnya dibagi menjadi dua yaitu kinerja pribadi serta kinerja organisasi. Kinerja pribadi yaitu kinerja yang dihasilkan oleh satu orang sedangkan kinerja organisasi yaitu kinerja yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan secara keseluruhan. Menurut Kasmir (2018:183) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kompetensi, skill, pengetahuan, motivasi kerja, kepribadian, gaya kerja, serta gaya kepemimpinan, loyalitas dan disiplin kerja.

Pada PT. Summarecon Agung Tbk dilakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan *Key Performance Indikator* (KPI) dengan tujuan untuk mencapai peningkatan objectivitas pada sebuah penilaian kerja serta mengenali kekurangan karyawan dan menyusun kegiatan pelatihan kompetensi karyawan. PT. Summarecon Agung Tbk menilai kinerja karyawan setiap awal tahun untuk menilai pada tahun sebelumnya.

Adapun *Key Performance Indikator* (KPI) untuk melihat kinerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk tahun 2019 - 2021 tertera rekapitulasi berikut ini:

Tabel 1 Rekapitulasi KPI Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk Tahun 2019 – 2021

Tahun	2019	2020	2021
Jumlah Karyawan	280	280	280
Target Rata-rata KPI	100	100	100
Tercapai	182	195	186
Tidak Tercapai	98	85	94
Persentase tercapai	65%	70%	66%

Sumber: Human Resource PT. Summarecon Agung Tbk (diolah oleh penulis, 2022)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa rata-rata *Key Performance Indikator* (KPI) karyawan yang tercapai target pada PT. Summarecon pada tahun 2020 dengan jumlah 94 karyawan. Analisa rata-rata dari tidak tercapainya KPI karyawan terdapat pada indikator pencapaian target kerja. Dengan hal ini maka perlu ditingkatkan kinerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk agar pencapaian yang sudah ditentukan oleh perusahaan bisa tercapai 100%.

Berdasarkan pada fenomena diatas, maka peneliti menuangkan penelitiannya dengan tema : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summarecon Agung Tbk”**.

B. KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27) mengungkapkan bahwa Gaya pemimpin yaitu tindakan serta strategic, sebagai hasil gabungan dari falsafah, ketrampilan, sipat, sikap serta yang sering dilakukan pada seorang pimpinan pada saat berusaha mempengaruhi kinerja karyawannya.

Motivasi Kerja

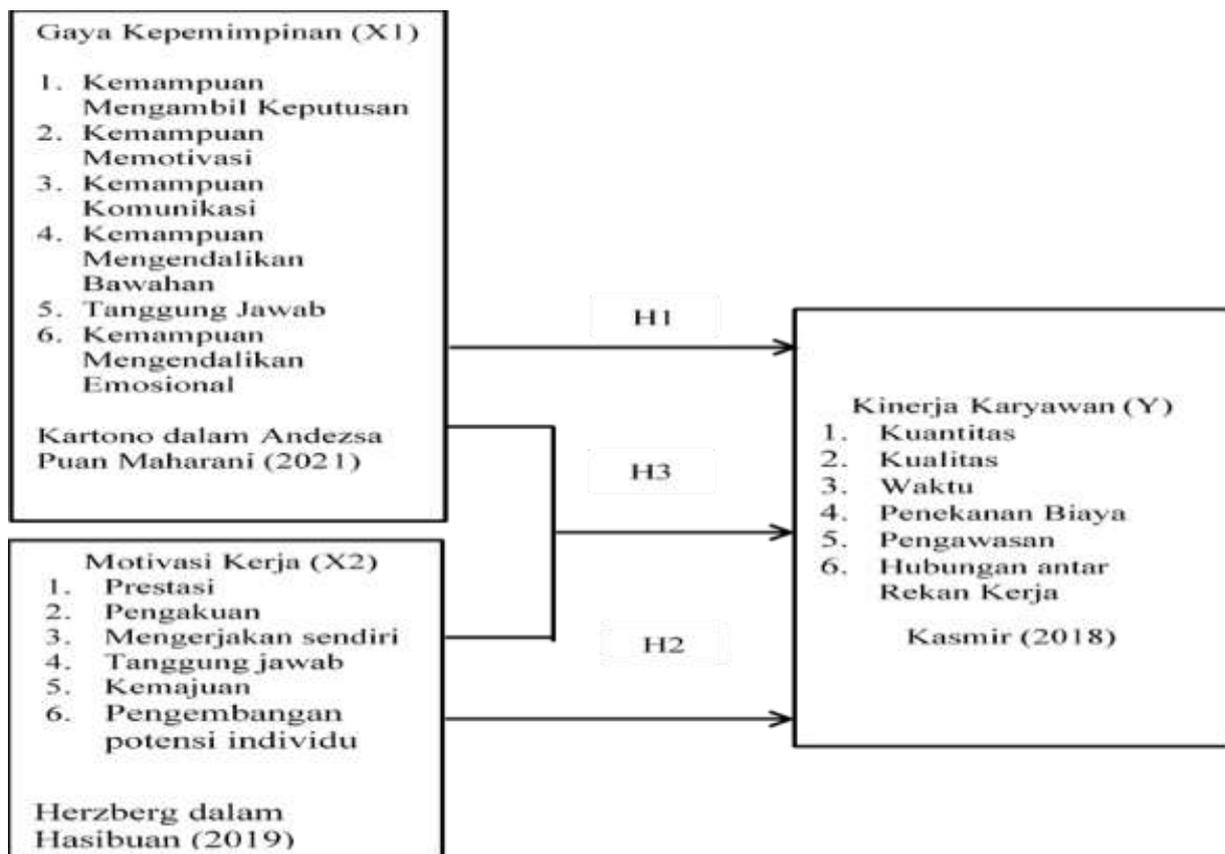
Dalam suatu manajemen motivasi diberikan pada para bawahan khususnya, bagaimana bawahan dapat produktif dan mau bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan sebuah perusahaan, selain itu motivasi juga merupakan gerakan dan dorongan untuk melakukan sesuatu hal atau suatu kegiatan. Malayu Hasibuan S.P (2019 :141) mengungkapkan motivasi diambil dari kata latin yaitu *movere* berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 :161) mengungkapkan motivasi kerja merupakan perangkat dari sebuah kekuatan baik yang muncul baik dari dalam diri maupun luar diri manusia sehingga terdorong untuk mulai bertindak atau berperilaku sesuai dengan arahan, intensitas serta pada jangka waktu tertentu.

Kinerja Karyawan

Kasmir (2018 :182) mengungkapkan tentang kinerja yang merupakan hasil kerja dan tindakan kerja yang sudah dicapai dengan telah melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di instruksikan pada saat waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2018:182) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berikut Kerangka berpikir yang menjadi dasar bagi rumusan hipotesis :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menyusun hipotesis seperti berikut :

- 1) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan
 $H_{01} = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 $H_{a1} \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

- H02 = 0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Ha2 ≠ 0 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
H03 = 0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Ha3 ≠ 0 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan dan motivasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode yang digunakan peneliti yaitu metode deskriptif kuantitatif dan melakukan survey pada PT. Summarecon Agung Tbk, Menurut sugiyono (2018) deskriptif kuantitatif yaitu merupakan metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskann variable variable Indipenden untuk dianalisis pengaruhnya dengan variable denpenden. Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan PT.Summarecon Agung Tbk pada tahun 2022 dengan total keseluruhan 280 karyawan.

Tujuan sampel diambil yaitu untuk menetapkan jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dimana pengertian dari menurut Sugiyono (2018:215) sampel itu sendiri adalah jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsini Arikunto (2019 :131) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Sehubungan seluruh karyawan yang ada di PT. Summarecon Agung Tbk berjumlah 280 orang karyawan, maka peneliti menggunakan teknik random sampling. Untuk mengetahui keseluruhan sampling dengan menggunakan rumus sloavin yang didapat keseluruhan sampel sejumlah 52 orang karyawan. Teknik pengolahan data menggunakan program SPSS 26.

Data dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu dengan cara mendistribusikan quesioner dengan cara atau melalui link google form kepada 52 responden karyawan PT.Summarecon Agung Tbk. Adapun karakteristik responden sendiri yaitu meliputi jenis kelamin, usia serta pendidikan responden dan lamanya bekerja responden selama menjadi karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk. Adapun Analisa Data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedastisitas, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Nomor Butir Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan. 1	0.584	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 2	0.625	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 3	0.824	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 4	0.800	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 5	0.765	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 6	0.560	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 7	0.568	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 8	0.681	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 9	0.593	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 10	0.632	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 11	0.770	0.273	Valid
Gaya Kepemimpinan. 12	0.762	0.273	Valid

umber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Hasil uji validitas gaya kepemimpinan dengan memperlihatkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dapat dilihat seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang mengartikan seluruh pernyataan dari hasil uji validitas gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Nomor Butir Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Motivasi Kerja. 1	0.737	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 2	0.725	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 3	0.556	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 4	0.669	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 5	0.600	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 6	0.440	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 7	0.553	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 8	0.567	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 9	0.698	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 10	0.682	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 11	0.793	0.273	Valid
Motivasi Kerja. 12	0.730	0.273	Valid

Hasil uji validitas motivasi kerja dengan memperlihatkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja dapat dilihat seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang mengartikan seluruh pernyataan dari hasil uji validitas motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Nomor Butir Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Kinerja. 1	0.697	0.273	Valid
Kinerja. 2	0.540	0.273	Valid
Kinerja. 3	0.672	0.273	Valid
Kinerja. 4	0.384	0.273	Valid
Kinerja. 5	0.321	0.273	Valid
Kinerja. 6	0.732	0.273	Valid
Kinerja. 7	0.771	0.273	Valid
Kinerja. 8	0.322	0.273	Valid
Kinerja. 9	0.387	0.273	Valid
Kinerja. 10	0.687	0.273	Valid
Kinerja. 11	0.774	0.273	Valid
Kinerja. 12	0.743	0.273	Valid

Hasil uji validitas kinerja karyawan dengan memperlihatkan seluruh pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang mengartikan seluruh pernyataan dari hasil uji validitas kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji *reliabilitas* dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 26. Suatu variable bisa disebut *reliable* apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dan kebalikannya jika suatu variable disebut tidak *reliable* apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* < 0,60. Pada uji *reliabilitas* di penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Minimum	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,60	0,923	Reliabel
Motivasi Kerja	0,60	0,910	Reliabel
Kinerja	0,60	0,887	Reliabel

Menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai standar yaitu 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua rancangan pengukuran tiap-tiap variable berdasarkan quesioner adalah *reliable* atau dapat diandalkan atau maksudnya dari butir – butir pada tiap – tiap rancangan variable dapat digunakan untuk alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86871845
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.105
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 ^c

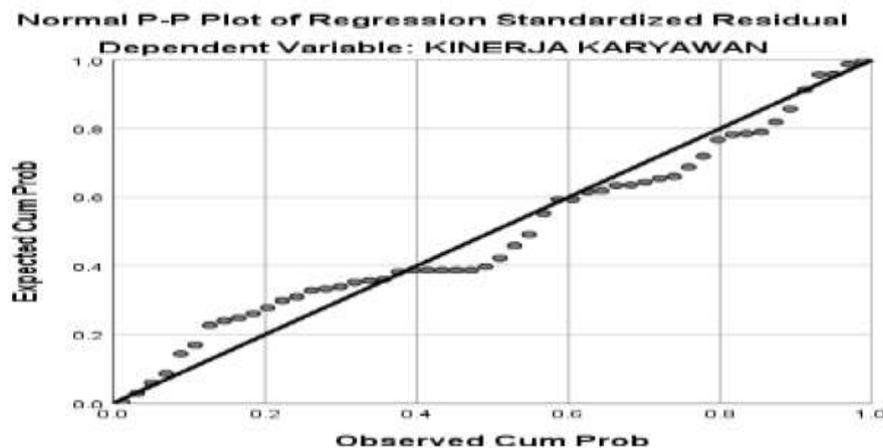
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Berdasarkan bagan diatas maka hasil uji yang di dapatkan yaitu bahwa nilai signficansi $\alpha = 0,195$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,195 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

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

Berdasarkan gambaran pada grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal *probability plot* memperlihatkan bahwa terdapat pola grafik yang normal. Bisa dilihat dari titik – titik yang tersebar di sekitaran grafik normal dengan titik – titik yang tersebar di area garis diagonal dan area penyebaran yang di ikuti jalur gari diagonal tersebut untuk itu dapat di katakan bahwa model regresi dapat digunakan dengan terpenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.529	2.973		5.895	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.384	.093	.535	4.124	.000	.363	2.758
	MOTIVASI KERJA	.268	.101	.346	2.664	.010	.363	2.758

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Dapat terlihat bahwa kedua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *collinearity tolerance* $0.363 > 0,10$ dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) $2.758 < 10$, sehingga kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.701	.689	2.92668	2.163

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Hasil pengujian diperoleh nilai Durbin-Waston sebesar 2.163 di antara range 1,550 - 2,460. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.801	1.627		6.026	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.049	.051	-.188	-.960	.342
	MOTIVASI KERJA	-.112	.055	-.401	-2.042	.147

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Dari tabel diatas terdapat hasil pengujian dari *glejser test model* pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) didapat dari nilai probabiliti signifikansi (sig) dengan besar 0,147 dimana keduanya terdapat nilai signifikansi (sig) > 0,05. Dengan demikian data dari *regression model* tidak terdapat gangguan heteroskesdasitisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk data penelitian.

Uji statistik Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Output Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.529	2.973		5.895	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.384	.093	.535	4.124	.000
	MOTIVASI KERJA	.268	.101	.346	2.664	.010

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar:

$$Y = 17.529 + 0.384 X1 + 0.268 X2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 17.529 yang dimaksud yaitu apabila variable dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak terdapat atau konstan atau memiliki

nilai nol maka tidak terjadi perubahan nilai atau terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17.529.

2. Nilai koefisien regresi yang terdapat pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.384 dan bernilai positif. Hasil tersebut membuktikan Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki hubungan searah pada Kinerja Karyawan (Y), maksudnya bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan 1 satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.384 dengan anggapan bahwa variable bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi yang terdapat pada variable Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.268 dan bernilai positif. Hasil tersebut membuktikan Motivasi Kerja (X2) memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y), maksudnya bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja 1 satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.268 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.837 ^a	.701	.689	2.927	.701	57.444	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Dari hasil di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 mengikuti panduan interpretasi koefisien korelasi diartikan hubungan antara variable bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variable terikat kinerja karyawan memperoleh tingkat hubungan "**Sangat Kuat**" dengan kata lain diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variable Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi (KD) pada penelitian ini diketahui berapa besar pengaruh antara variable gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pada variable kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Diketahui terdapat cara untuk mengetahui tingkat hubungan tersebut dipergunakan rumus sebagai berikut : $KD = R^2 \times 100 \%$ yang diolah dengan program SPSS 26, terlihat pada tabel bawah ini :

Tabel. 12 Hasil Koefisien Deteminasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.689	2.927

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Uji koefisien determinasi ditunjukkan dari nilai *R Square*. Nilai *R Square* memiliki angka sebesar 0.701 artinya bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan 70.1% sedangkan sisanya sebesar 29.9% terdapat faktor lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (**Uji t**)

Adapun untuk untuk menentukan besarnya *t* tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$t_{table} = \alpha \cdot df$ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)

α = taraf nyata 5% (0,05)

$df = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas).

$t_{table} = 2.00958$

Tabel. 13 Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.726	2.881		7.193	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.583	.059	.811	9.802	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Diperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel yaitu $9.802 > 2.009$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a , yang artinya bahwa variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya signifikan. **Sehingga memiliki pengaruh positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk.**

Tabel. 14 Hasil Uji t Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.257	3.331		6.082	.000
	MOTIVASI KERJA	.599	.070	.773	8.610	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.610 > 2.009$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a , yang artinya bahwa variable Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya signifikan. **Sehingga memiliki pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk.**

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)Adapun untuk untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan: $\alpha =$ taraf nyata 5% (0,05) $df = n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas). **$F_{tabel} = 3.19$** **Tabel. 15 Hasil Uji F Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.062	2	492.031	57.444	.000 ^b
	Residual	419.707	49	8.565		
	Total	1403.769	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Output SPSS 26 (diolah oleh peneliti tahun 2022)

Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $57.444 > 3.19$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a , yang artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya signifikan. **Sehingga memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Summarecon Agung Tbk.**

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

Diperoleh hasil dari analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan nilai persamaan regresi $Y=20.726+0.583X_1$, dan koefisien korelasi 0,811 dimana keduanya variable memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar sedangkan persentasenya yaitu 34.2% di pengaruhi dengan faktor lainnya. Diperoleh nilai uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.610 > 2.009$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a maksudnya bahwa variable Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ yang berarti signifikan. Sehingga memiliki pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk.

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

Berdasarkan hasil analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20.257 + 0.599X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,773 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar sebesar 59.7% sedangkan sisanya sebesar 40.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.802 > 2.009$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a yang artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ yang artinya signifikan. Sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk.

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

Berdasarkan hasil analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.529 + 0.384 X_1 + 0.268 X_2 + e$, koefisien korelasi sebesar 0.837 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar sebesar 70.1% sedangkan sisanya sebesar 29.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $57.444 > 3.19$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a , yang artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan sebesar $0.00 < 0.05$ yang artinya signifikan. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Summarecon Agung Tbk.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan diatas, maka berikut ini merupakan kesimpulan pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk dengan hasil uji hipotesis diterima karena nilai t hitung > t tabel yaitu $8.610 > 2.009$ serta nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk dengan hasil uji hipotesis diterima karena nilai t hitung > t tabel yaitu $9.802 > 2.009$ serta nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Summarecon Agung Tbk dengan hasil uji hipotesis diterima karena nilai F hitung > F tabel yaitu $57.444 > 3.19$ serta nilai signifikan $0.00 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan uraian hasil analisis penelitian maka peneliti mengajukan saran untuk peningkatan perusahaan dan pengembangan penelitian yang akan datang : Saat pengambilan keputusan dalam pekerjaan pemimpin harus mengikutsertakan bawahan. PT. Summarecon Agung Tbk diharapkan dapat memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Diharapkan adanya evaluasi atas hasil pekerjaan sehingga sesuai dengan standar yang ada pada PT. Summarecon Agung Tbk. PT. Summarecon Agung Tbk menetapkan target dalam bekerja sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Diharapkan segala sesuatu yang berbentuk pengeluaran biaya direncanakan dengan efektif dan seefisien mungkin, sehingga tidak melebihi anggaran yang ditetapkan pada PT. Summarecon Agung Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 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.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157–170.

- Fahmi, Irham.2018. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta. Irawati, Susan.2006. Manajemen Keuangan. Bandung: Pustaka.
- G.R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Mulyadi, D. 2018. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sudjana. 2018. Metode Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., & Tatariyanto, F. . (2023). The Impact of the Covid-19 Pandemic and Fintech Adoption on Financial Performance Moderating by Capital Adequacy . *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(1), 102–118. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i1.620>