

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MCDONALD BINTARO**

Dede Andi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

dosen02463@unpam.ac.id

Manuskrip: Mar-2021 Ditinjau: Mar-2021; Diterima: Mar-2021; Online: Apr-2021; Diterbitkan: Apr-2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 42 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,1%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,9%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance at McDonald Bintaro. The method used is explanatory research with a sample of 42 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the leadership style has a significant effect on employee performance by 42.1%, the hypothesis test obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Motivation has a significant effect on employee performance by 46.8%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$. Leadership style and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance by 55.9%, hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini di Indonesia banyak bermunculan usaha baru, munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia, disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai motivasi yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Setiap pemimpin memiliki perilaku berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya Kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Berdasarkan pengamatan pra riset yang peneliti lakukan terdapat beberapa kekurangan atau gap antara kondisi yang ideal serta kondisi riil yang ada dilapangan antara kinerja karyawan selama ini sebagai implementasi dari kekurangan antara faktor Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang ada.

Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemahaman mengenai motivasi bukan merupakan hal yang mudah, karena motivasi merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang dan tidak tampak dari luar. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi di antaranya faktor intern maupun ekstren. Missal, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebijakan serta dapat memberikan arti bagi individu dalam kehidupan sosial.

Sebagaimana yang diperlukan untuk mengukur keberhasilan perusahaan, bukan hanya melalui dari perhitungan rasio tetapi melalui hal lain yang lebih luas. Konsep tersebut adalah kinerja (*performance*). Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah '*performance*' yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Begitu pula pada perusahaan McDonald, perusahaan ini bergerak didalam bidang makanan siap saji. Gaya Kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karna dalam melaksanakan tugasnya diperusahaan, karyawan perlu diperhatikan dan diawasi oleh pimpinan agar karyawan bekerja dengan baik. Oleh sebab

itu Gaya kepemimpinan dan motivasi sangat penting didalam perusahaan ini, agar adanya pengawasan dan dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan di McDonald, bahwa banyak karyawan yang menilai Gaya kepemimpinan di perusahaan ini kurang disukai oleh karyawan karna pemimpin perusahaan tersebut kurang bisa diajak kerjasama dan kurangnya perhatian, sehingga karyawan merasa pemimpin pada tahun 2018 berbeda dengan tahun sebelumnya dimana pemimpin kurang koordinasi dengan karyawan sehingga ketidak hadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan Menurunnya kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dalam hal ini Penilaian kinerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang terjadi maka peneliti mmengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada McDonald Bintaro.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro ?.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 responden McDonald Bintaro

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 42 | 33 | 48 | 38.45 | 4.457 |
| Motivasi (X2) | 42 | 30 | 48 | 38.10 | 4.095 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 42 | 33 | 47 | 39.45 | 3.704 |
| Valid N (listwise) | 42 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Gaya kepemimpinan (X1) | 86 | 32 | 48 | 38.15 | 4.019 |
| Motivasi (X2) | 86 | 30 | 46 | 38.33 | 3.664 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 86 | 32 | 47 | 39.06 | 3.499 |
| Valid N (listwise) | 86 | | | | |

Gaya kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *rating score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,664.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *rating score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,499.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.400 | 4.036 | | 2.577 | .014 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | .474 | .096 | .570 | 4.938 | .000 |
| Motivasi (X2) | .284 | .104 | .314 | 2.721 | .010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.701 | 2.876 | | 3.374 | .001 |
| Gaya kepemimpinan (X1) | .326 | .079 | .375 | 4.141 | .000 |
| Motivasi (X2) | .441 | .086 | .462 | 5.105 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,701 + 0,326X1 + 0,441X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,701 diartikan jika gaya kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,701 point.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,326, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,326 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,441, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,441 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,441 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

| | | Gaya Kepemimpinan (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|------------------------|---------------------|------------------------|----------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | Pearson Correlation | 1 | .713** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .713** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

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

b. Listwise N=42

Correlations^b

| | | Gaya kepemimpinan (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|------------------------|---------------------|------------------------|----------------------|
| Gaya kepemimpinan (X1) | Pearson Correlation | 1 | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .649** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,649 artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

| | | Motivasi (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|---------------|----------------------|
| Motivasi (X2) | Pearson Correlation | 1 | .573** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .573** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

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

b. Listwise N=42

Correlations^b

| | | Motivasi (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|---------------|----------------------|
| Motivasi (X2) | Pearson Correlation | 1 | .684** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .684** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,684 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .766 ^a | .587 | .565 | 2.442 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .748 ^a | .559 | .548 | 2.351 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .713 ^a | .508 | .496 | 2.630 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .649 ^a | .421 | .414 | 2.679 |

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,421 artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .573 ^a | .328 | .311 | 3.074 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .684 ^a | .468 | .462 | 2.568 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,468 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .766 ^a | .587 | .565 | 2.442 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .748 ^a | .559 | .548 | 2.351 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,559 artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain..

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16.675 | 3.567 | | 4.675 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | .592 | .092 | .713 | 6.428 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 17.517 | 2.774 | | 6.316 | .000 |
| Gaya kepemimpinan (X1) | .565 | .072 | .649 | 7.809 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,021), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 19.719 | 4.490 | | 4.391 | .000 |
| Motivasi (X2) | .518 | .117 | .573 | 4.419 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14.019 | 2.926 | | 4.791 | .000 |
| Motivasi (X2) | .653 | .076 | .684 | 8.595 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,595 > 2,021$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 904.526 | 2 | 452.263 | 18.770 | .000 ^b |
| | Residual | 1918.923 | 75 | 25.586 | | |
| | Total | 2823.449 | 77 | | | |

a. Dependent Variable: Turn Over Intention Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Gaya kepemimpinan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($18,770 > 2,850$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,649 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,809 > 2,021$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,684 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,595 > 2,021$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,701 + 0,326X_1 + 0,441X_2$, nilai korelasi sebesar 0,748 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($18,770 > 2,850$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau

(7,809 > 2,021).

- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 2,021).
- c. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (18,770 > 2,850).

2. Saran

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Prestasi Kerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). "Aalisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto (2013) Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja", Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II). Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) Human Resources Management, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, (2012), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang. PINISI Discretion Review, 1(1), 165-174.
- Lilis-Suryani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Prestasi Kerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Purwanti, Y. (2021). The Influence Of Digital Marketing & Inovasion On The School Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*

- (*TURCOMAT*), 12(7), 118-127.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudiarto, S. (2018). *Membangun Motivasi Kerja Guru Dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Berkualitas (Analisis Teori Motivasi Abraham Maslow Di SMK Negeri 57 Jakarta)*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). "Metode Riset Pemasaran". Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..