

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Kanmogroup Di Jakarta
(Studi Kasus Divisi Fashion Kids Justice)**

Lili Sularmi¹, Fauziah Septiani², Suharni Rahayu³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen02042@unpam.ac.id^{1*}; dosen01771@unpam.ac.id²; dosen00964@unpam.ac.id³

Received 24 Januari 2022 | Revised 24 Januari 2022 | Accepted 31 Januari 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanmogroup di Jakarta (studi kasus divisi fashion kids justice). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kanmogroup – Jakarta (studi kasus divisi fashion kids justice) dengan sampel sebanyak 100 responden. Data diambil dengan cara memberikan kuisioner dengan teknik probability sampling dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R²). Hasil persamaan regresi sederhana $Y=22,427 + 0,164X_1 + 0,287X_2$. Berarti nilai constanta adalah 22,427 artinya jika tidak terjadi perubahan variable gaya kepemimpinan dan motivasi (nilai X₁ dan X₂) adalah 0 maka kinerja pada karyawan PT. Kanmogroup di Jakarta (studi kasus divisi fashion kids justice) sebesar 22,427 satuan. Tingkat signifikansi pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung > Ftabel (9.136 > 3,09) dengan signifikan 0,000 < 0,05 berdasarkan hal tersebut maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and motivation variables on employee performance at PT. Kanmogroup in Jakarta (case study of the fashion kids justice division). The method used in this research is quantitative with associative approach. The population in this study were all employees at PT. Kanmogroup – Jakarta (case study of the fashion kids justice division) with a sample of 100 respondents. Data was taken by giving a questionnaire with probability sampling technique and analyzed using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, and coefficient of determination (R²). The results of the simple regression equation $Y=22.427 + 0.164X_1 + 0.287X_2$. It means that the constant value is 22.427 meaning that if there is no change in the leadership style and motivation variable (the values of X₁ and X₂) are 0 then the performance of the employees of PT. Kanmogroup in Jakarta (case study of the fashion kids justice division) is 22,427 units. The level of significance of the influence between leadership style and motivation on employee performance is significant. This can be seen from the value of Fcount > Ftable (9.136 > 3.09) with a significance of 0.000 < 0.05. Based on this, H₀ is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *Leadership Style; Motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu manajemen diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam

suatu perusahaan demi mencapai visi dan misi bagi perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat didefinisikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik yang mampu memotivasi serta memiliki kepedulian terhadap anggota. Selain itu pemimpin harus mampu menjagakeompakan tim menghargai setiap perbedaan dan mempunyai strategi yang jelas agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2014:53) Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bersemangat melaksanakan tugas-tugasnya. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimiliki agar karyawannya dapat melaksanakan tugas dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama, dengan kata lain setiap pemimpin harus memperlihatkan contoh yang baik karena karyawan selalu menyorot pemimpinnya. Jika seorang pimpinan tidak biasa memimpin dengan baik, maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi tersebut. Jika kinerja karyawan menurun maka tingkat kinerja pada karyawan tersebut juga ikut menurun, maka dari itu gaya kepemimpinan seseorang pemimpin merupakan nilai penting dalam suatu manajemen atau dalam suatu organisasi.

Berikut adalah data penilaian gaya kepemimpinan dari Pimpinan Kantor PT. Kanmogroup - Jakarta (studi kasus divisi *fashion kids justice*)

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan

Indikator	Penjelasan Real	Real	Nilai Karakteristik dan Budaya Perubahan	Keterangan
Pendelegasian Wewenang	Karyawan ikut serta medelegasikan wewenang, kewajiban serta tanggung jawab mereka dalam posisi jabatannya	Dominan Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kantor PT. Kanmogroup (studi kasus <i>fashion kids justice</i>) sebuah perusahaan yang bergerak di bidang <i>retail</i> perdagangan di Indonesia	Seharusnya karyawan tidak memiliki hak dan kewajiban dalam peodelegasian wewenang. yang seharusnya Gaya Kepemimpinan Birokratis
Pendiskusian Masalah	Karyawan dilibatkan dalam pendiskusian masalah yang terjadi	Dominan Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kantor PT. Kanmogroup (studikasus <i>fashion kids justice</i>) sebuah perusahaan yang bergerak di bidang <i>retail</i> perdagangan di Indonesia	Pimpinan dan karyawan bersama-sama mendiskusikan masalah, yang terjadi di dalam kantor
Pengambilan Keputusan	Karyawan diikuti serta melakukan pengambilan keputusan dan kebijaksanaan	Dominan Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kantor PT. Kanmogroup (studi kasus <i>fashion kids justice</i>) sebuah perusahaan yang bergerak di bidang <i>retail</i> perdagangan di Indonesia	Seharusnya karyawan tidak memiliki wewenang dalam ikut serta mengambil keputusan yang seharusnya
				dominan Gaya Kepemimpinan Birokratis.

Indikator	Penjelasan Real	Real	Nilai	
			Karakteristik dan Budaya	Keterangan
Pemberian Toleransi	Pemimpin memberikan tegur lisan kepada karyawan jika karyawan melakukan kesalahan	Dominan Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kantor PT. Kanmogroup (studi kasus <i>fashion kids justice</i>) sebuah perusahaan yang bergerak di bidang <i>retail</i> perdagangan di Indonesia	Pemimpin memberikan toleransi sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan biasa diterima oleh seluruh karyawan
Penerimaan Saran dan Ide	Karyawan ikut serta memutuskan saran dan ide yang telah diusulkan	Dominan Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Kantor PT. Kanmogroup (studi kasus <i>fashion kids justice</i>) sebuah perusahaan yang bergerak di bidang <i>retail</i> perdagangan di Indonesia	Dalam Penerimaan saran dan ide, karyawan berhak memberikan saran dan ide

Sumber: Data Bagian Umum PT. Kanmogroup di Jakarta (studi kasus *fashion kids justice*)

Menurut beberapa karyawan PT. Kanmogroup di Jakarta (studi kasus *fashion kids justice*) mengatakan bahwa kurangnya motivasi mempengaruhi semangat bekerja. Selain itu kurangnya motivasi berdampak terhadap rasa tanggung jawab karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, oleh karena itu pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya.

Menurut Wibowo (2014:3) Kinerja karyawan adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, berarti dia memiliki prestasi yang tinggi pula dan berpeluang besar untuk kenaikan karir atau jabatan. Prestasi kerja optimal dan organisasi dapat meningkatkan hasil produksinya secara langsung meningkatkan jumlah produksi yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan PT. KanmoGroup Jakarta (Studi Kasus Divisi *Fashion Kids Justice*)

No	Indikator Penilaian	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Tujuan	90	Sangat Baik	70	Cukup	75	Cukup
2	Inisiatif	82	Baik	86	Baik	72	Cukup
3	Tanggung Jawab	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
4	Semangat Kerja	84	Baik	72	Cukup	73	Cukup
5	Hubungan Kemanusiaan	80	Baik	71	Cukup	74	Cukup
	Jumlah	416		374		364	
	Rata-rata	83,2%	Baik	74,8%	Cukup	72,8%	Cukup

Kriteria : 40-50= Buruk ,60-70= Cukup, 80-90 Baik, 90-100 Sangat Baik

Sumber : Data PT. Kanmogroup di Jakarta

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bias melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam

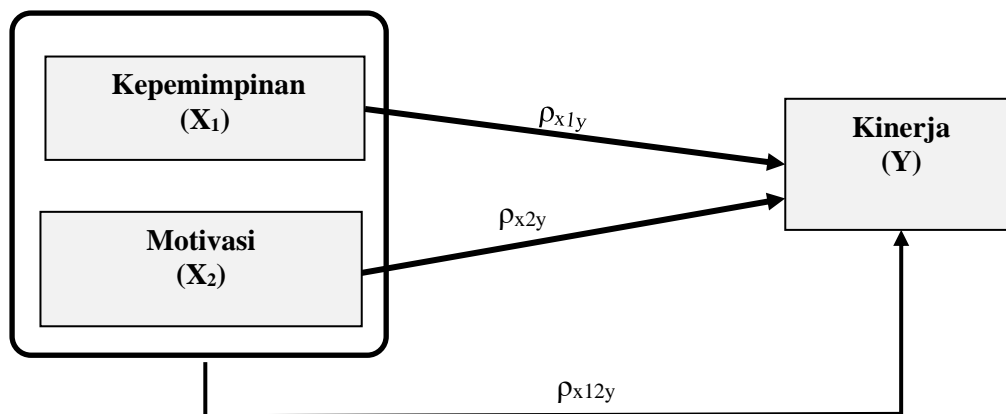
mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator dari gaya kepemimpinan meliputi: Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, Kepedulian kepada anggota dan lingkungan memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja, Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi Menjaga kekompakan tim untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik.

Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan maupun organisasi mengharapkan setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa didukung oleh kinerja Karyawan yang baik tentunya sebuah organisasi tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Wibowo (2017:3) mendefinisikan bahwa kinerja Karyawan adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja Karyawan dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Edison (2016) kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja Karyawan menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Indikator nya meliputi: Tujuan, Standar, umpan balik dan alat atau sarana.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

ρ_{x1y} = Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

ρ_{x2y} = Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

ρ_{x12y} = Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. KANMOGROU di Jakarta.

2. Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. KANMOGROUP di Jakarta.
3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. KANMOGROUP di Jakarta.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Populasi dan sampel seluruh karyawan pada PT. Kanmogroup - Jakarta (studi kasus divisi fahion kids justice) sebanyak 100 responden. Data diambil dengan cara memberikan kuisioner dengan teknik probability sampling dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 23 for windows. Seluruh instrument penelitian disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai rhitung > rtable.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Daftar Pernyataan	Corected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Variabel X1 "Kepemimpinan"				
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan	0.174	0.1966	Valid
2	Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks	.361**	0.1966	Valid
3	Pimpinan saya selalu memberikan motivasi setiap apel pagi	.300**	0.1966	Valid
4	Pimpinan menegur anggotanya dengan cara baik-baik dan memberikan saran dan solusi setiap ada masalah dalam pekerjaan	.362**	0.1966	Valid
5	Pimpinan saya selalu memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk belajar dan mengikuti pelatihan terkait pengamananan	.450**	0.1966	Valid
6	Pimpinan saya mampu mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahanya untuk bekerja dengan baik	0.096	0.1966	Valid
7	Pimpinan saya mengajak anggota membangun tim yang solid	.329**	0.1966	Valid
8	Pimpinan saya membangun suasana kekeluargaan di dalam organisasi	.629**	0.1966	Valid
9	Pimpinan saya tidak membeda-bedakan anggota berdasarkan perbedaan rasa atau pun agama	.358**	0.1966	Valid
10	Pimpinan saya menghargai setiap pendapat anggotanya	.452**	0.1966	Valid
Variabel X2 "Motivasi"				

No	Daftar Pernyataan	Corected Item Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya selalu mengerjakan tugas/ pekerjaan saya dengan standar SOP yang ditetapkan	0.187	0.1966	Valid
2	Saya selalu meningkatkan produktifitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan	.361**	0.1966	Valid
3	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas	.302**	0.1966	Valid
4	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh semangat dan percaya diri	.359**	0.1966	Valid
5	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	.447**	0.1966	Valid
6	Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain	0.097	0.1966	Valid
7	Saya melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah	.332**	0.1966	Valid
8	Saya memiliki perencanaan kerja	.625**	0.1966	Valid
9	Saya selalu membantu rekan kerja bila teman kerja saya merasa kesulitan dan pekerjaanya	.357**	0.1966	Valid
10	Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	.454**	0.1966	Valid
Variabel Y " Kinerja Karyawan"				
1	Menurut saya perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan	.287**	0.1966	Valid
2	Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai standar SOP perusahaan	.488**	0.1966	Valid
3	Setau saya perusahaan tempat saya bekerja memiliki standart yang baik dalam urusan pelayanan terhadap konsumen	.696**	0.1966	Valid
4	Membebaskan karyawan dalam berpendapat adalah kelebihan perusahaan tempat saya bekerja	.543**	0.1966	Valid
5	Alat dan sarana untuk bekerja sangat diperhatikan oleh perusahaan saya mulai dari transport, laPT.op, bahkan mendapatkan uang makan	.383**	0.1966	Valid
6	Saya memberikan masukan saat dimintai pendapat	.237*	0.1966	Valid
7	Saya mengarahkan rekan kerja sesuai dengan perintah pimpinan	0.081	0.1966	Valid
8	Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan.	.623**	0.1966	Valid
9	Saya bekerja keras agar karir dan kontrak kerja saya diperpanjang	.630**	0.1966	Valid
10	Saya memiliki jenjang karir ditempat saya bekerja	.217*	0.1966	Valid

Uji Reliabilitas Kinerja

Uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 23 for windows. Seluruh instrument penelitian kinerja dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas X1,X2 dan Y

Reliability Statistics (X1)			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Nilai kritis	Keputusan
0.211	10	0,60	Reliabel
Reliability Statistics (X2)			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Nilai kritis	Keputusan
0.216	10	0,60	Reliabel
Reliability Statistics (Y)			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Nilai kritis	Keputusan
0.475	10	0,60	Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Kegunaan regresi linier berganda dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X1, X2 diketahui). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	22,427	5,616		3,993	,000
	<i>X1_Gaya Kepemimpinan</i>	,164	,091	,169	1,804	,074
	<i>X2_Motivasi</i>	,287	,124	,216	2,310	,023

a. *Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan*

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y=22,427 + 0,164X_1+ 0,287X_2$

Analisis Koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014:274), persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Correlations				
		X1_Gaya Kepemimpinan	X2_ Motivasi	Y_Kinerja Karyawan
X1_Gaya Kepemimpinan	<i>Pearson Correlation</i>	1	,260**	,326**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,009	,001
	<i>N</i>	100	100	100
X2_Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	,260**	1	,311**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,009		,002
	<i>N</i>	100	100	100
	<i>Pearson Correlation</i>	,326**	,311**	1

Y_Kinerja	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,001	,002	
Karyawan	<i>N</i>	100	100	100

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

Sumber : data diolah

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi X1 dan Y

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,171 ^a	,029	,023	3,172

a. *Predictors: (Constant), X1_Gaya Kepemimpinan*

Sumber : data diolah

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi X2 dan Y

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,311 ^a	,096	,087	3,087

a. *Predictors: (Constant), X1_Motivasi*

Sumber : data diolah

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,401 ^a	,161	,144	2,990

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

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,161 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 16,1% sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis (uji t)

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) dan untuk mencari tabel menggunakan $df = n-k-1$.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Uji t

Coefficients^a						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	14,683	6,214		2,363	,020
	Gaya Kepemimpinan	,307	,112	,263	2,735	,007
	Motivasi	,345	,137	,242	2,512	,014

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kineja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} (2,735 > 1,98447)$ maka H_0 ditolak dan H_1

diterima. Variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan Motivasi.

Uji Hipotesis (uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Uji f

		Aova ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,523	2	83,262	9,316	P,000 ^b
	Residual	866,917	97	8,937		
	Total	1033,440	99			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.136 > 3,09$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh atau hubungan positif (kuat) yang signifikan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu $0,007 < 0,05$ dan nilai thitung $< t_{tabel}$ ($2,735 > 1,98447$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kanmogroup di Jakarta (studi kasus divisi fashion kids justice) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dengan kategori sangat kuat.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh atau hubungan positif (kuat) yang signifikan yaitu sebesar $0,014 < 0,05$ dan thitung $< t_{tabel}$ ($2,512 > 1,98447$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kanmogroup di Jakarta (studi kasus divisi fashion kids justice) dipengaruhi oleh motivasi dengan kategori sangat kuat, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil persamaan regresi berganda $Y = 22,427 + 0,164X_1 + 0,287X_2$ berarti nilai constanta adalah 22,427 artinya jika tidak terjadi perubahan variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi (nilai X_1 dan X_2) adalah 0 maka kinerja pada karyawan PT. Kanmogroup di Jakarta (studi kasus divisi fashion kids justice) sebesar 22,427 satuan. Tingkat signifikansi pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.136 > 3,09$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja karyawan kerja dimana diperoleh nilai dan nilai thitung $>$ ttabel ($2,735 > 1,98447$) dan signifikansi ($0,007 < 0,05$)
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai kerja dimana diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($2,512 > 1,98447$) dan signifikansi ($0,014 > 0,05$)
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dimana diperoleh nilai Fhitung $>$ Ftabel ($9,136 > 3,09$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asim, M. (2013). Impact of Motivation on Employee Performance with effect of training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), 1–9
- .Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Bellamy, A. J., Williams, P. D., & Griffin, S. (2010). *Understanding peacekeeping*. Polity.
- Budiartha, I. G. N., Bagia, I. W., Si, M., & Suwendra, I. W. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 3(1).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ernawati, F & Rusilowati, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri). *Inovasi*, Vol 5 hal 72-79
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Human Resources Management Revision Edition*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana. *Jurnal Semarak*. Vol 2 No 3
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(1).
- J Winardi, S. E. (2015). *Manajemen perilaku organisasi*. Prenada Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 2 : Hal 101- 142
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2012). *Performance Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *Kreatif*. Vol 8 no 3
- Sugiyono, P. D. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. CV. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sulaiman, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif* . Vol 1 : hal 77-8