



PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRI DUTA MANDIRI CINERE

Ana Septia Rahman¹, Elizabeth Tika Kristina², Yeni Septiani³
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Email: dosen01709@unpam.ac.id¹, dosen01503@unpam.ac.id²,
septiani00723@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to examine the effect of motivation and leadership style on employee performance at PT Astri Duta Mandiri Cinere.*

Methods. *The research method used in this study is associative quantitative method, which uses in-depth data analysis in the form of numbers. The sampling method used in this study is a saturated sample by taking the entire population as a sample. Data processing and analysis techniques used descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination, and hypothesis testing.*

Findings. *Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. And there is a positive and significant influence simultaneously between motivation and leadership style on employee performance at PT Astri Duta Mandiri Cinere.*

Implication. *To improve the overall performance of employees by providing motivation and applying a good and correct leadership style.*

Keywords. *Motivation, Leadership Style and Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere.

Metode. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan secara bersama-sama antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere.

Implikasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dengan memberikan motivasi dan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan benar.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu lembaga organisasi dan dijalankan untuk menyediakan barang atau jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksi, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah sumber daya manusia, bahan baku, dan modal. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan sumber daya manusia atau karyawan yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Guna tercapainya keberhasilan perusahaan pemimpin harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi tiap-tiap individu karyawan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Betapa pentingnya motivasi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan termasuk kinerja karyawan yang ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab kewajibannya secara sadar. Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dan dalam perusahaan seorang pemimpin harus mampu dan bisa memimpin bawahannya dengan baik dan bijaksana. Dan kepemimpinan akan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja, baik secara individual, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan. Sejauh mana bawahan berhasil menjalankan tugas sangat tergantung pada peran yang dimainkan pemimpin dan keberhasilan seorang pemimpin akan tampak pada tingkat kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi karyawannya dan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil survei ditemukan adanya permasalahan yaitu kurangnya motivasi, kurang taat dalam mematuhi peraturan, kurang tanggung jawab dalam tugas, gaya kepemimpinan di PT. Astri Duta Mandiri Cinere yaitu rasa tanggung jawab seorang pemimpin yang masih kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya seperti kurangnya tanggung jawab dalam hal peraturan yang ia buat. Seperti peraturan absensi jika tidak masuk kerja tanpa keterangan akan mendapatkan sanksi tegas yaitu pemotongan gaji. Peraturan tersebut tidak berjalan baik karena pimpinan kurang bertanggung jawab dalam peraturan tersebut. Selanjutnya, komunikasi kepada bawahannya yang masih belum efektif. Hal ini terjadi karena kurangnya pendekatan seorang pemimpin dengan karyawan sehingga mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan beberapa pergantian pemimpin diperusahaan ini menunjukan perusahaan belum mampu menemukan seorang pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan ini seperti tingginya rasa tanggung jawab dan komunikasi kepada bawahannya. Ketegasan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam mengontrol dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sesuai prosedur dan target yang telah ditetapkan. Kurangnya ketegasan seorang pemimpin tentu sangat berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan yang tentunya akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kurangnya ketegasan pemimpin juga berimbas pada banyaknya karyawan yang melanggar peraturan kerja sehingga karyawan sering bertindak atas kemauannya sendiri atau meyalahi prosedur kerja. Hal tersebut membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja. Untuk itu sebuah perusahaan harus mampu mencari pemimpin yang baik untuk menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga pemimpin harus mempunyai sifat ketegasan dalam pengambilan keputusan. Tipe gaya kepemimpinan di PT Astri Duta Mandiri ini adalah otoriter, yaitu pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan

saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga bawahan tidak leluasa memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

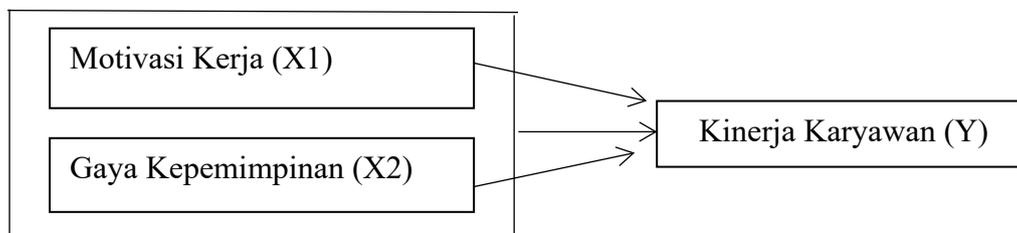
Berdasarkan beberapa permasalahan diatas penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait **“Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere”**.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi. Menurut Anwar Mangkunegara (2015:93) menuliskan bahwa “motivasi dapat juga dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dalam motivasi”. Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2016:34) bahwa “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Gaya Kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2016:170) “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”. Menurut Sudaryono (2017:172) “gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”.

Kinerja. Menurut Veithzal Rivai (2013:15) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Dan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dan menurut Kasmir (2016:182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere.
- Ha₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere.
- Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere.
- Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut pendapat Sugiyono (2012:187) "pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal untuk menunjang penelitian". Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data (data primer dan data sekunder) yang digunakan yaitu dengan cara melakukan observasi (pengamatan), kuesioner (angket), dan melakukan studi kepustakaan untuk mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian di atas.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, determinasi, dan uji hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Astri Duta Mandiri berdiri pada tahun 1993 untuk biro perjalanan wisata, dan divisi perjalanan umroh berdiri sejak tahun 2003 dengan mengusung nama Adeem tour yaitu singkatan dari Astri Duta Mandiri. Pada tahun 2016 perusahaan berkembang dengan nama Ashma Wisata yang menyediakan paket lengkap umrah, handling, visa, tiket, hotel dan catering. pada tahun 2016 di dirikan Ashma Wisata, dengan paket lengkap penanganan umrah dan haji, juga sebagai penyedia visa resmi dan anggota resmi IATA. Perusahaan kami senantiasa didukung oleh karyawan yang profesional, berpengalaman, rama, amanah dan serta didukung oleh kepemilikan fasilitas di Saudi oleh pendiri sehingga terjamin keamanan jamaah. Dengan demikian, seluruh hal tersebut dapat menjadikan kami perusahaan biro perjalanan umroh yang bagus, kompeten, dan terpercaya.

Deskriptif Data Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	35	70%
Perempuan	15	30%
Jumlah	50	100%

Sumber: PT Astri Duta Mandiri 2020

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Responden	Persentase
1	<30 Tahun	32	64%
2	30-65 Tahun	18	36%
	Total	50 Orang	100%

Sumber : PT Astri Duta Mandiri 2020

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
S2	5	10%
S1	20	40%
D3	15	30%
SMA/K	10	20%
Total	50	100%

Sumber : PT Astri Duta Mandiri 2020

Distribusi Jawaban Kuesioner

Tabel 4. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi

Daftar Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Sampel	Total	Rata-Rata	KET	
KEBUTUHAN FISILOGIS										
1	Saya mampu melakukan segala pekerjaan yang diberikan oleh atasan	11	26	12	1	0	50	197	3.94	
2	Saya mendapatkan dorongan dari pimpinan dengan diberikannya bonus tambahan apabila baik dalam bekerja	16	23	9	2	0	50	203	4.06	
Total Rata-Rata Indikator Kebutuhan Fisiologis								8.00		
Rata-rata Indikator Kebutuhan Fisiologis								4.00	B	
KEBUTUHAN KEAMANAN										
3	Pimpinan memberikan perlindungan dari ancaman yang ada diperusahaan	15	24	11	0	0	50	204	4.08	
4	Saya tidak akan pernah takut dari bahaya yang ada diperusahaan baik dari internal maupun eksternal	11	30	7	2	0	50	200	4.00	
Total Rata-Rata Indikator Kebutuhan Keamanan								8.08		
Rata-rata Indikator Kebutuhan Keamanan								4.04	B	
KEBUTUHAN SOSIAL										
5	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan seperti ulang tahun perusahaan	11	26	13	0	0	50	198	3.96	
6	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan	16	23	10	1	0	50	204	4.08	
Total Rata-Rata Indikator Kebutuhan Sosial								8.04		
Rata-rata Indikator Indikator Kebutuhan Sosial								4.02	B	
KEBUTUHAN PENGHARGAAN										
7	Dengan status jabatan yang saya terima memacu saya untuk meningkatkan kualitas kerja	20	20	7	2	1	50	206	4.12	
8	Saya bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang baik	15	23	12	0	0	50	203	4.06	
Total Rata-Rata Indikator Indikator Kebutuhan Penghargaan								8.18		
Rata-rata Indikator Indikator Kebutuhan Penghargaan								4.09	B	
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI										
9	Dalam bekerja saya selalu mengemukakan ide-ide terhadap tugas yang telah diberikan	11	30	6	3	0	50	199	3.98	
10	Saya mempunyai kemampuan untuk bertindak tegas dalam menyelesaikan pekerjaan	10	28	11	0	0	50	201	4.02	
Total Rata-Rata Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri								8.00		
Rata-rata Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri								4.00	B	
Total Rata-Rata Pada Indikator Variabel X1								20.15		
Rata-rata Pada Indikator Variabel X1								4.03	B	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan koesioner yang disebarkan kepada 50 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel Motivasi sebesar 4.03 yang terdapan pada rentang skala 3.40 – 4.19 dengan kriteria "Baik". Hal ini didukung oleh rata-rata setiap indikator yaitu indikator Kebutuhan Fisiologis dengan rata-rata 4.00 atau Baik, indikator Kebutuhan Keamanan dengan rata-rata 4.04 atau Baik, indikator Kebutuhan sosial dengan rata-rata 4.02 atau Baik, indikator Kebutuhan

Penghargaan dengan rata-rata 4.09 atau baik dan indikator Aktualisasi Diri dengan rata-rata 4.00 atau Baik.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

Daftar Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Sampel	Total	Rata-Rata	KET	
OTOKRATIS										
1	Pimpinan tidak memberikan kesempatan bawahan untuk memberikan ide atau gagasan	16	22	11	1	0	50	203	4.06	
2	Setiap keputusan dilakukan sendiri oleh pimpinan tanpa berkonsultasi dengan bawahan	22	18	9	1	0	50	211	4.22	
Total Rata-Rata Indikator Otokratis								8.28		
Rata-rata Indikator Otokratis								4.14	B	
MILITERISTIS										
3	Setiap perintah pimpinan adalah sebuah keharusan	15	18	17	0	0	50	198	3.96	
4	Pimpinan tidak menerima masukan atau gagasan dari bawahan	13	23	12	2	0	50	197	3.94	
Total Rata-Rata Indikator Militeristis								7.9		
Rata-rata Indikator Militeristis								3.95	B	
PATERNALISTIS										
5	Pimpinan sangat melindungi karyawan	16	22	12	0	0	50	204	4.08	
6	Pimpinan jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri	22	18	9	1	0	50	211	4.22	
Total Rata-Rata Indikator Paternalistis								8.3		
Rata-rata Indikator Paternalistis								4.15	B	
KARISMATIS										
7	Pimpinan memiliki rasa percaya diri yang tinggi	12	26	7	4	1	50	194	3.88	
8	Pimpinan selalu memberikan inspirasi kepada karyawan	15	17	18	0	0	50	197	3.94	
Total Rata-Rata Indikator Karismatis								7.82		
Rata-rata Indikator Karismatis								3.91	B	
DEMOKRASI										
9	Karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan	13	23	11	3	0	50	196	3.92	
10	Pemimpin bekerjasama dengan bawahan dalam menyelesaikan tugas	13	27	9	0	1	50	201	4.02	
Total Rata-Rata Indikator Demokrasi								7.94		
Rata-rata Indikator Demokrasi								3.97	B	
Total Rata-Rata Pada Indikator Variabel X2								20.21		
Rata-rata Pada Indikator Variabel X2								4.02	B	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan koesioner yang disebarakan kepada 50 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel gaya kepemimpinan sebesar 4.15 yang terdapan pada rentang skala 3.40 – 4.19 dengan kriteria "Baik". Hal ini didukung oleh rata-rata setiap indikator yaitu indikator Otokratis dengan rata-rata 4.27 atau Sangat Baik, indikator Militeristis dengan rata-rata 4.13 atau Baik, indikator Paternalistis dengan rata-rata 4.07 atau Baik, indikator Karismatis dengan rata-rata 4.01 atau baik dan indikator Demokratis dengan rata-rata 4.25 atau Sangat Baik.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Daftar Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Sampel	Total	Rata-Rata	KET	
KUALITAS KERJA										
1	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugasnya dengan baik	19	20	11	0	0	50	208	4.16	
2	Karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerjanya	15	24	8	2	1	50	200	4.00	
Total Rata-Rata Indikator Kualitas Kerja								8.16		
Rata-rata Indikator Kualitas Kerja								4.08	B	
KUANTITAS										
3	Karyawan saat ini dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan	11	28	10	0	1	50	198	3.96	
4	Volume pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan kerja karyawan	15	30	4	0	1	50	208	4.16	
Total Rata-Rata Indikator Kuantitas								8.12		
Rata-rata Indikator Kuantitas								4.06	B	
KONSISTENSI KARYAWAN										
5	Karyawan yang bekerja saat ini sudah sesuai dengan <i>job description</i> yang berlaku di perusahaan	14	21	13	2	0	50	197	3.94	
6	Karyawan saat ini memiliki pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing	11	33	6	0	0	50	205	4.1	
Total Rata-Rata Indikator Konsistensi Karyawan								8.04		
Rata-rata Indikator konsistensi Karyawan								4.02	B	
KERJA SAMA										
7	Karyawan saat ini dapat bekerjasama dengan baik antar sesama karyawan	19	20	11	0	0	50	208	4.16	
8	Kerja sama antar karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik	15	25	8	2	0	50	203	4.06	
Total Rata-Rata Indikator Kerja Sama								8.22		
Rata-rata Indikator Kerja Sama								4.11	B	
SIKAP KARYAWAN										
9	Karyawan yang ada saat ini memiliki sikap saling menghargai dan saling menghormati antar sesama karyawan	17	20	13	0	0	50	204	4.08	
10	Hubungan antar atasan dan bawahan saat ini sudah terjalin dengan baik	15	22	12	0	1	50	200	4.00	
Total Rata-Rata Indikator Sikap Karyawan								8.08		
Rata-rata Indikator Sikap Karyawan								4.04	B	
Total Rata-Rata Pada Indikator Variabel Y								20.31		
Rata-rata Pada Indikator Variabel Y								4.06	B	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan koefisien yang disebarkan kepada 50 responden, maka diperoleh jawaban tentang variabel Kinerja Karyawan sebesar 4.06 yang terdapat pada rentang skala 3.40 – 4.19 dengan kriteria "Baik". Hal ini didukung oleh rata-rata setiap indikator yaitu indikator Kualitas Kerja dengan rata-rata 4.08 atau Baik, indikator Kuantitas dengan rata-rata 4.06 atau Baik, indikator Konsistensi Karyawan dengan rata-rata 4.02 atau Baik, indikator Kerjasama dengan rata-rata 4.11 atau baik dan indikator Sikap Karyawan dengan rata-rata 4.04 atau Baik.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Motivasi (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,632	0,279	Valid
2	0,591	0,279	Valid
3	0,579	0,279	Valid
4	0,662	0,279	Valid
5	0,632	0,279	Valid
6	0,621	0,279	Valid
7	0,621	0,279	Valid
8	0,574	0,279	Valid
9	0,634	0,279	Valid
10	0,652	0,279	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $\alpha = 5\%$ sebesar 0,279 dan nilai signifikan $< 0,05$. hal ini berarti bahwa seluruh pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Gaya kepemimpinan (X2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,465	0,279	Valid
2	0,587	0,279	Valid
3	0,635	0,279	Valid
4	0,747	0,279	Valid
5	0,455	0,279	Valid
6	0,587	0,279	Valid
7	0,465	0,279	Valid
8	0,633	0,279	Valid
9	0,722	0,279	Valid
10	0,593	0,279	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $\alpha = 5\%$ sebesar 0,279 dan nilai signifikan $< 0,05$. hal ini berarti bahwa seluruh pada variabel Gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,836	0,279	Valid
2	0,736	0,279	Valid
3	0,740	0,279	Valid
4	0,561	0,279	Valid
5	0,590	0,279	Valid
6	0,526	0,279	Valid
7	0,836	0,279	Valid
8	0,338	0,279	Valid
9	0,567	0,279	Valid
10	0,498	0,279	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $\alpha = 5\%$ sebesar 0,279 dan nilai signifikan $< 0,05$. hal ini berarti bahwa seluruh pada variabel Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel(handal) jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

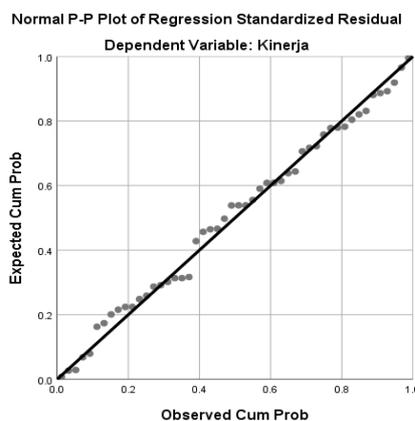
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,820	10	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,790	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,823	10	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel (Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan) diatas 0,60. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan *Reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar 1. Grafik Normalitas P - P Plot Regression Standardized Residual

Pada gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal/mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

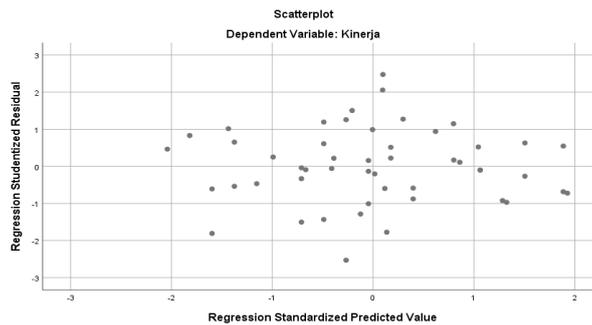
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.438	4.631		2.038	.047		
Motivasi	.634	.133	.621	4.779	.000	.612	1.635
Gaya Kepemimpinan	.142	.131	.141	1.082	.285	.612	1.635

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada variabel motivasi sebesar 1,001 pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,001. Dan nilai tolerance pada masing-masing variabel independen < 10 . Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Gambar 2. Hasil Uji ScatterPlot

Dari gambar di atas dapat diketahui titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.438	4.631		2.038	.047
Motivasi	.634	.133	.621	4.779	.000
Gaya Kepemimpinan	.142	.131	.141	1.082	.285

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda sebagai model penjelas motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 9,438 + 0,634 X_1 + 0,142 X_2$$

Interprestasi dari persamaan regresi diatas adalah

- Konstanta sebesar 9,438 artinya jika motivasi dan gaya kepemimpinan, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 9,438.
- Nilai regresi 0,634 X_1 artinya apabila variable motivasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan pada variable gaya kepemimpinan (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,634 satuan.
- Nilai regresi 0,142 X_2 artinya apabila variable gaya kepemimpinan (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, pada variabel motivasi (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,142 satuan.

Uji Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.709 ^a	.502	.492	3.47690	.502	48.434	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0.709, artinya ke dua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.528 ^a	.278	.263	4.18655	.278	18.513	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0.528, artinya ke dua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien korelasi secara simultan antara variabel Motivasi (X1) Dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.717 ^a	.514	.494	3.47075	.514	24.888	2	47	.000

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai korelasi sebesar 0.717. Dengan demikian, variabel Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial antara variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.709 ^a	.502	.492	3.47690	.502	48.434	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.528 ^a	.278	.263	4.18655	.278	18.513	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 27,8% sedangkan sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X1) Dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.717 ^a	.514	.494	3.47075	.514	24.888	2	47	.000

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,4% sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh factor lain.

Uji Parsial (uji t)

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 20. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.554	4.205		2.747	.008
	Motivasi	.723	.104	.709	6.959	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,959 > 1,677) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 21. Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.200	5.013		3.830	.000
	Gaya Kepemimpinan	.532	.124	.528	4.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,303 > 1,677) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 22. Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.613	2	299.807	24.888	.000 ^b
	Residual	566.167	47	12.046		
	Total	1165.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 23 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (24,888 > 2,80) hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Dengan demikian hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

5. Kesimpulan

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere. Dimana diperoleh dari hasil Uji hipotesis, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,959 > 1,677$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Astri Duta Mandiri Cinere. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere. Dimana diperoleh dari hasil Uji hipotesis, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,303 > 1,677$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Astri Duta Mandiri Cinere. Motivasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,438 + 0,634 X_1 + 0,142 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,717 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,4% sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji statistik F memiliki probabilitas sebesar $sig < 0,000 < 0,05$ atau dengan nilai $F_{hitung} = 24,888 >$ dari $F_{tabel} = 2,80$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astri Duta Mandiri Cinere.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik"*. Cetakan ke-1, PT Rajagrafindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 151-164. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10071>
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sudaryono, (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu. Cendikia
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.