



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (BSD)

Yusron Maulana¹, Catur Galuh Ratnagung²

¹² Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: yusronmaulana007@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> <p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (BSD) baik secara parsial maupun simultan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama (BSD), yang berjumlah 83 karyawan dengan sampel jenuh sebanyak 83 responden. Pengumpulan data menggunakan data Primer dan data sekunder. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji signifikan uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, nilai Thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan X1 terhadap Kinerja Karyawan Y adalah $9,801 > 1,990$ dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Thitung untuk variabel Motivasi Kerja X2 terhadap Kinerja Karyawan Y adalah $10,096 > 1,990$ dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 3158 + 428 X1 + 471 X2$. Nilai R sebesar 0,805 atau 80,5% yang berarti korelasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kategori sangat kuat 0,800-1,000 dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R2 adjusted R Square sebesar 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa 64,8% Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<p>Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p>ABSTRACT <i>This study aims to determine the effect of Leadership Style and Work Motivation on PT Employee Performance. Indomarco Prismatama (BSD) either partially or simultaneously. The methodology used in this research is the Descriptive Quantitative Method. The population in this study were all employees of PT. Indomarco Prismatama (BSD), totaling 83 employees with a saturated sample of 83 respondents. Data collection uses primary data and secondary data. Meanwhile, data analysis uses validity tests, reliability tests, normality tests, multicorrelation tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests,</i></p>

coefficient of determination tests, and significant t tests and f tests. Based on the research results showing that the T value for the Leadership Style variable X1 on Employee Y Performance is $9.801 > 1.990$, it can be concluded that the Leadership Style variable has a significant effect on Employee Performance. The calculated T value for the Work Motivation variable Obtained a multiple linear regression equation model $Y = 3158 + 428 X1 + 471 X2$. The R value is 0.805 or 80.5%, which means the correlation between Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance is in the very strong category of 0.800-1.000 with an Adjusted R2 coefficient of determination adjusted R Square of 0.648. This shows that 64.8% of Leadership Style and Work Motivation simultaneously influence employee performance, while the remaining 35.2% is influenced by other factors not examined in this research.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk dikembangkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi organisasi untuk dapat menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul akibat dinamika organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor inti dari organisasi dan perusahaan, sehingga kegiatan manajemen berjalan dengan baik di perusahaan.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia bisnis karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen secara umum didefinisikan sebagai proses pencapaian hasil melalui atau bersama orang lain dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya, salah satunya yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari sebuah perusahaan, sumber daya ini tidak terukur karena mereka memiliki daya, bakat, energi, kreativitas, dll untuk bekerja. Manajemen sumber daya adalah ilmu atau metode bagaimana mengelola hubungan dan peran secara efisien dan efektif di antara sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu. Jika perusahaan menetapkan persyaratan kinerja atau standar target kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Menurut Kartono (2018:27) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut Rivai (2015) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut George, dkk (2018) Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jelas penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode deksriptif dengan jenis metode *survey* Menurut Sugiyono (2016:17), metode kuantitatif merupakan metode penulisan yang berdasarkan pada filsafat *postivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan *instrument* penulisan, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilaksanakan pada PT. Indomarco Prismatama (BSD). Pengambilan data penelitian membutuhkan waktu selama empat bulan terhitung sejak periode bulan Juni 2021 sampai dengan Januari 2022. Waktu tersebut digunakan untuk observasi pendahuluan, penyusunan surat izin, pengumpulan kepustakaan, pembuatan proposal, survey responden dan pengolahan data. Menurut Sugiyono (2017:80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Bumi Serpong Damai (BSD), maka populasi ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Bumi Serpong Damai (BSD) populasi 83 karyawan. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu, variable dependen dan variable independen adalah sebagai berikut : Variabel Independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2). Variabel dependen yaitu kinerja (Y). Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti dengan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Item	Gaya Kepemimpinan (X1)		
	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,436	0,215	Valid
X1.2	0,657	0,215	Valid
X1.3	0,658	0,215	Valid
X1.4	0,696	0,215	Valid
X1.5	0,727	0,215	Valid
X1.6	0,774	0,215	Valid
X1.7	0,557	0,215	Valid
X1.8	0,579	0,215	Valid
X1.9	0,679	0,215	Valid
X1.10	0,631	0,215	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,215), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah Valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Item	Motivasi Kerja (X2)		
	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,596	0,215	Valid
X2.2	0,700	0,215	Valid
X2.3	0,632	0,215	Valid
X2.4	0,648	0,215	Valid
X2.5	0,705	0,215	Valid
X2.6	0,509	0,215	Valid
X2.7	0,662	0,215	Valid
X2.8	0,594	0,215	Valid
X2.9	0,705	0,215	Valid
X2.10	0,638	0,215	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,215), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel motivasi kerja (X2) adalah Valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Kinerja (Y)		
	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1	0,582	0,215	Valid
Y2	0,572	0,215	Valid
Y3	0,622	0,215	Valid
Y4	0,758	0,215	Valid
Y5	0,576	0,215	Valid
Y6	0,695	0,215	Valid
Y7	0,728	0,215	Valid
Y8	0,708	0,215	Valid
Y9	0,701	0,215	Valid
Y10	0,700	0,215	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Dari hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,215), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel kinerja karyawan (Y) adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpina (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.844	10

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,844 \geq 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.839	10

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,839 \geq 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah Reliabel.

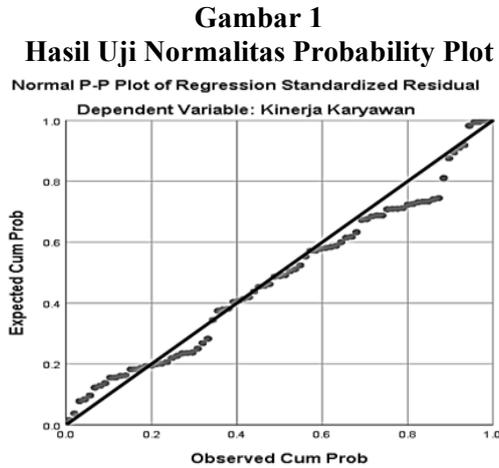
Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistic

Conbach's Alpha	N of Item
0.858	10

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,858 \geq 0,60$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

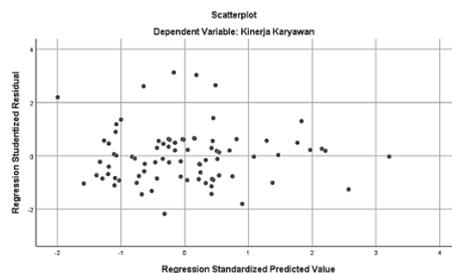
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)		3,158	2,160		1,458	0,144	
Gaya Kepemimpinan	0,428	0,094	0,42	4,542	0,000	0,513	1,948
Motivasi Kerja	0,471	0,094	0,453	4,894	0,000	0,513	1,948

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada kolom *Tolerance* nilai *Tolerance* Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebesar 0,513 atau diatas angka 0,10. Sedangkan pada VIF sebesar 1.948 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai *tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	0.648	0.639	3.506	1.999
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,999 dimana nilai tersebut masih berkisar pada nilai statistik DW ± 2, maka ρ akan bernilai 0 yang berarti tidak terjadi gejala autokorelasi pada model yang dibuat dalam penelitian ini.

Uji Regresi
Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.284	1.446		11.262	0
	Gaya Kepemimpinan	0.575	0.039	0.764	14.892	0
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Nilai konstanta sebesar 16,284 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,284 *point*. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,575 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X₂), maka setiap perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,575 *point*.

Table 10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.108	2.136		12.224	0
	Motivasi Kerja	0.362	0.067	0.393	5.371	0
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Nilai konstanta sebesar 26,108 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 26,108 *point*. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,362 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,362 *point*.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			Sta nda rdiz ed Co e f f i c i e n t	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Std. Error			
Model		B	Std. Error				
	(Constant)	3.158	2.166		1.458	0.149	
1	Gaya Kepemimpinan	0.428	0.094	0.42	4.542	0	
	Motivasi Kerja	0.471	0.096	0.453	4.894	0	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa : $Y = 3158 + 428 X_1 + 471 X_2$ Maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai Constant sebesar 3158, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 3,158. Pengaruh antar variabel : Variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 428 adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 428. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin naik pula Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja sebesar 471 adalah jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja mengalami perubahan 1 kali maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 471. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Motivasi Kerja maka semakin naik pula Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 12
Hasil Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Pearson Correlation	1	.737**
Sig. (2-tailed)		0
N	83	83
Kinerja Karyawan Pearson Correlation	.737**	1
Sig. (2-tailed)	0	
N	83	83

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,737, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13
Hasil Uji Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.746**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	83	83
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	83	83

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,746, artinya variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14
Hasil Uji Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F
1	.805 ^a	.648	.639	3.506	.648	73.622	2	80	0

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,805 hal ini menunjukkan pengaruh yang Sangat Kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Table 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.639	3.506

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,648 maka dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,8% sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,122	2,276		3,13	0,002
	Gaya Kepemimpinan	0,75	0,077	0,737	9,801	0

Dari output di atas didapat nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan sebesar 9,801 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,801 > 1,990$) dan Signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 17
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,008	2,221		3,154	0,002
	Motivasi Kerja	0,776	0,077	0,746	10,096	0

Dari output di atas didapat nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 10,096 dan Signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,096 > 1,990$) dan Signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 18
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1809,732	2	904,866	73,622	,000 ^b
	Residual	983,256	80	12,291		
	Total	2792,988	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,622 > 3,11$) dan H_a diterima karena Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 9,801 dengan signifikan sebesar 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990. Maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9,801 > 1,990$. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan dibawah $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima dan didukung dengan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar operasional perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai thitung variabel Motivasi Kerja sebesar 10,096 dengan signifikan sebesar 0,000 sedangkan ttabel sebesar 1,990. Maka diperoleh thitung $10,096 > ttabel 1,990$. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan dibawah $\alpha = 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini berarti bahwa Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima dan didukung dengan penelitian sebelumnya. Hal ini berarti motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada hipotesis dengan menggunakan Software Statistic Product and Service Solution (SPSS) Versi 25, diperoleh hasil :

Berdasarkan hasil uji Anova diatas diperoleh nilai $F_{hitung} 73.622$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,11$ dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan ($F_{signifikan} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Bumi Serpong Damai (BSD), berdasarkan hasil uji t Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang menunjukkan hasil thitung 9,801 dan signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa thitung $> ttabel (9,801 > 1,990)$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Bumi Serpong Damai (BSD), berdasarkan hasil uji t Motivasi Kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang menunjukkan hasil thitung 10,096 dan signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa thitung $> ttabel (10,096 > 1,990)$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismatama Bumi Serpong Damai (BSD), berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil Fhitung 73,622 dan signifikansi 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung $> Ftabel (73,622 > 3,11)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hasil uji F menunjukkan Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima. Hal ini dapat diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

REFERENSI

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- George, R. T. (2006). Prinsip - Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS). Semarang: Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. (2016). Statistik Teori & Aplikasi Edisi 8 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.