

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654
J. Madani., Vol. 7, No. 1, Maret 2024 (1 - 19)
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
<https://doi.org/10.33753/madani.v7i1.333>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan

Syawaludin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02298@unpam.ac.id

Shela Indah Savitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02583@unpam.ac.id

Indra Januar Rukmana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02585@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi dan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan. Untuk memastikan representasi yang memadai, seluruh populasi karyawan diikutsertakan dalam penelitian ini, yang melibatkan 86 orang. Penelitian ini mengadopsi metode analisis kuantitatif, dengan fokus pada pengolahan data numerik secara mendalam. Prosedur analisis termasuk uji asumsi klasik, korelasi, determinasi, pengujian hipotesis, dan alat analisis data deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja organisasi, yang dapat direpresentasikan oleh persamaan regresi $Y = 13,228 + 0,466 X1 + 0,233 X2$. Koefisien determinasi simultan sebesar 0,771 dan koefisien korelasi simultan sebesar 0,754. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai thitung yang melebihi ttabel, dengan signifikansi $0,000 < 0,005$. Insentif juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja pekerja, dengan nilai thitung yang signifikan. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how motivation and leadership style affect workers' performance at PT Multi Karunia Agung Lestari South Tangerang City. In order to create a saturated sample for this study, the entire population was used as the sample. There are 86 employees involved in this quantitative research project. This study employs a quantitative analysis methodology, which is the use of in-depth numerical data analysis. Data processing and analysis procedures include classical assumption tests, correlation and determination tests, hypothesis testing, and testing and

descriptive data analysis tools. Employee performance at PT Multi Karunia Agung Lestari South Tangerang City is positively and significantly impacted by the leadership style and work motivation of the organization use $Y = 13,228 + 0.466X_1 + 0.233X_2$ as the regression equation. According to these findings, there is a 0.771 simultaneous determination coefficient and a 0.754 simultaneous correlation coefficient. Employee performance under this leadership style has a value of $t_{count} > t_{table}$ ($10,535 > 1.663$) with a significant value of $0.000 < 0.005$. Next, there is incentive for worker performance when $t_{count} > t_{table}$, or $9.241 > 1.663$. The $F_{count} > F_{table}$, with a significance level of $0.000 < 0.05$, is $60.893 > 2.712$. Thus, it follows that job motivation and leadership style have a big impact on how well employees perform.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam kehidupan masyarakat. Terlebih beberapa waktu belakangan ini, banyak masyarakat yang mulai menyadari untuk memperhatikan kesehatan dengan mengkonsumsi vitamin-vitamin yang memiliki pengaruh bagi kesehatan tubuh. Sejalan dengan perkembangannya PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan menyadari akan kebutuhan masyarakat tersebut semakin membekali diri dengan ketersediaan dan kelengkapan dalam bidang kesehatan terlebih setelah pandemi. PT Multi Karunia Agung Lestari terus berusaha memenuhi ketersediaan produk obat serta vitamin yang tepat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hal ini peneliti memiliki ketertarikan untuk melihat dan menilai bagaimana keterkaitan dan keterlibatan sumber daya manusia dalam menopang kinerja yang berlangsung pada PT Multi Karunia Agung Lestari.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang berdampak pada terselesaikannya segala jenis pengaturan atau sistem yang telah disusun dalam suatu perkumpulan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah gabungan kemampuan, daya pikir, dan daya nyata yang digerakkan oleh seseorang. Penghibur yang sifatnya dilakukan oleh keturunan dan iklim, sedangkan pelaksanaan kerja didorong oleh kerinduan untuk memuaskan pemenuhan (Malayu, 2017).

Pada umumnya, kinerja yang diselenggarakan oleh karyawan tersebut dalam banyak kasus didasarkan pada inspirasi kerja dari pekerja itu sendiri. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang

pionir mempengaruhi cara berperilaku bawahan, sehingga mereka akan berkolaborasi dan bekerja secara menguntungkan untuk mencapai tujuan hierarki. Gaya inisiatif adalah salah satu bagian penting di mana seorang pionir harus mempunyai pilihan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kapasitasnya sehingga semua tujuan organisasi dapat dicapai sesuai rencana (Hasibuan, 2017). Dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang tepat, besar kemungkinan terciptanya kinerja hebat yang diciptakan oleh setiap individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah kemajuan seseorang dalam menyelesaikan usaha dan hasil kerja yang dicapai oleh orang perseorangan atau berkumpul dalam suatu perkumpulan sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya masing-masing atau bagaimana seseorang seharusnya bekerja dan bertindak sesuai tugas yang telah dibagikan kepadanya serta jumlah, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2016). Dilihat dari pemahamannya, dengan gaya otoritas dan inspirasi kerja yang baik, diyakini tidak akan sulit bagi perwakilan untuk memberikan kinerja yang baik di tempat mereka bekerja.

Motivasi diartikan sebagai faktor pendorong dalam cara berperilaku seseorang. Setiap gerakan yang dilakukan oleh individu mengutamakan faktor-faktor yang mendukung tindakan tersebut, sehingga inspirasi kerja setiap individu akan menjadi unik. Motivasi dituangkan dari kepribadian para agen dalam menghadapi kondisi kerja dalam pergaulan. Inspirasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan wakil-wakil yang terkoordinasi atau diarahkan untuk mencapai tujuan hierarki organisasi. disposisi

mental yang ahli dan positif dari perwakilan terhadap lingkungan kerja mereka untuk mencapai eksekusi paling ekstrem (Mangkunegara, 2015). Selain inspirasi kerja dalam diri seseorang, gaya administrasi yang diterapkan para pemimpin dalam organisasi juga sangat mengontrol dalam pengelolaan pelaksanaan perwakilan.

Banyak faktor yang menjadi latar belakang yang mengakibatkan terjadinya penurunan efektivitas bekerja, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun, akan membuat hasil pekerjaannya pun semakin buruk. Selain itu, fluktuasi jumlah pengerjaan proyek diiringi dengan adanya keluhan dari konsumen. Pekerjaan yang dikerjakan tidak terlepas dari kesalahan.

Dari data terlihat bahwa fluktuasi jumlah keluhan konsumen mengikuti dengan jumlah pengerjaan proyek. Kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat disebabkan oleh banyak sebab, di antaranya penyampaian tugas oleh pemimpin yang penerimaannya kurang sesuai oleh karyawan, kepuasan karyawan selama bekerja sehingga mempengaruhi semangat kerja pada karyawan, dan sikap pemimpin yang tegas sehingga karyawan segan untuk mengutarakan pendapatnya. Dengan adanya permasalahan tersebut diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan research gap pada penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Astria Khaizirah, dkk (2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Qodriani Fajrin, dkk (2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Suwanto (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Maudy Rosalina, dkk (2020), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap, dkk (2020), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Cion Orocomna, dkk (2021), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

METODE

Penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, memata-matai, dan menemukan informasi dari lapangan yang dapat diwakili oleh prinsip-prinsip tertentu. Teknik subjektif menghasilkan penelitian yang menghasilkan informasi yang jelas berupa kata-kata dan implikasi, nilai-nilai dan pemahaman dengan metodologi yang ditujukan pada landasan dan masyarakat secara komprehensif 'secara keseluruhan' atau mengkajinya secara keseluruhan (Bogdan, 2012).

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Multi Karunia Agung Lestari yang berjumlah 86 populasi. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dalam jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus bahwa semua populasi diikutsertakan yaitu sebanyak 86 sumber daya manusia. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Teknik analisis

yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS 26 melakukan pengujian statistik dalam uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, determinasi, korelasi, regresi serta uji t dan uji F.

HASIL

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 25 karyawan dari 86 orang karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari, ada 18 karyawan yang setuju atau merasa kurang jelasnya informasi yang diberikan oleh pimpinan.

Sehingga dapat dikatakan adanya kekurangan dalam kemampuan komunikasi yang dapat menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan yang pada dasarnya juga mempengaruhi hasil dari kinerja yang diciptakan oleh karyawan PT Multi Karunia Agung Lestari. Dengan adanya penjabaran di atas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Multi Karunia Agung Lestari masih belum optimal. Dengan demikian perlu dilakukan optimalisasi kembali guna meningkatkan gaya kepemimpinan pada PT Multi Karunia Agung Lestari.

Tabel 1. Pra survei gaya kepemimpinan pada PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan

No.	Indikator	Keterangan	Tidak Setuju	Setuju
1.	Kemampuan mengambil keputusan	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang merugikan karyawan	10	15
2.	Kemampuan memotivasi	Pimpinan kurang memotivasi karyawan	8	17
3.	Kemampuan komunikasi	Penyampaian informasi yang diterima kurang jelas terhadap karyawan	12	13
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	Pimpinan selalu memberi beban lebih terhadap tugas karyawan	7	18
5.	Tanggung jawab	Pimpinan seringkali menghindar dari tanggungjawabnya	11	14

Tabel 2. Karyawan PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Manager toko	4
2.	Staf Keuangan	5
3.	Administrasi	9
4.	Controller	6
5.	Kepala apoteker	4
6.	Asisten apoteker	48
7.	Petugas kebersihan	5
8.	Petugas keamanan	5
Total		86

Tabel 3. Sistem manajemen kinerja karyawan PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik sekali	>100
B+= Baik +	>95 – 100
B = Baik	>90 – 95
B- = Baik-	>80 – 90
C = Cukup	>70 – 80
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

Tabel 4. Metode pemberian motivasi pada karyawan PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan

No.	Pemberian Motivasi (Materil non Materil)	Keterangan
1.	BPJS (kebutuhan rasa aman)	Ada
2.	Pensiun/pesangon (kebutuhan rasa aman)	Tidak Ada
3.	THR, hanya pegawai tetap dan kontrak (kebutuhan fisiologis)	Ada
4.	Upah lembur (kebutuhan fisiologis)	Ada
5.	Uang makan, apabila jam kerja melebihi 8 jam kerja (kebutuhan fisiologis)	Tidak Ada
6.	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja. (kebutuhan penghargaan)	Ada
7.	Outing atau gathering resmi antar karyawan	Tidak Ada
8.	Bonus tahunan, jika mencapai target perusahaan. (Kebutuhan penghargaan)	Ada

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa pemberian motivasi yang dilakukan PT Multi Karunia Agung Lestari lebih memfokuskan terhadap hal-hal materi yang membangun motivasi kerja karyawan. Misalnya, pemberian pesangon di mana jika ada karyawan yang berhenti bekerja, diberikan uang lembur, penghargaan masa kerja hingga adanya bonus tahunan. Namun PT Multi Karunia Agung Lestari kurang memperhatikan sosialisasi antar karyawan pada perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari tidak adanya kegiatan outing atau gathering resmi dari perusahaan yang pada umumnya dilakukan guna membangun keseimbangan dan keakraban antar karyawan di perusahaan.

Sehingga dengan tidak adanya keakraban antar karyawan sulit pula membangun motivasi kerja yang baik antar karyawan pada PT Multi Karunia Agung lestari. Sehingga membuat adanya keterhambatan dalam memaksimalkan kinerja yang dihasilkan tiap-tiap karyawan. Untuk itu digunakan ringkasan ujian kinerja karyawan yang berlaku di organisasi untuk menentukan eksekusi pekerja dalam evaluasi eksekusi.

Apabila dilihat dari hasil penilaian kinerja pada umumnya terhadap 86 orang, maka cenderung terlihat pada hasil rekap pelaksanaan pekerja tahun 2018-2020 periode triwulan 1 sampai dengan triwulan 4 sebagaimana pada tabel 5.

Tabel 5. Pencapaian penilaian kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan

No.	Tahun	Triwulan	Standar Kinerja	Kinerja yang Dicapai	Predikat	Keterangan
1.	2018	Triwulan 1	75	82	B-	Baik-
2.	2018	Triwulan 2	75	80	B-	Baik-
3.	2018	Triwulan 3	75	78	C	Cukup
4.	2018	Triwulan 4	75	82	B-	Baik-
5.	2019	Triwulan 1	75	90	B	Baik
6.	2019	Triwulan 2	75	89	B-	Baik-
7.	2019	Triwulan 3	75	90	B-	Baik-
8.	2019	Triwulan 4	75	85	B-	Baik-
9.	2020	Triwulan 1	75	72	C	Cukup
10.	2020	Triwulan 2	75	68	D	Kurang
11.	2020	Triwulan 3	75	76	C	Cukup
12.	2020	Triwulan 4	75	73	C	Cukup

Sumber: PT Multi Karunia Agung Lestari 2021.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa data kinerja pada PT Multi Karunia Agung Lestari, diketahui bahwa standar penilaian yang dimiliki perusahaan sebagai penilaian terhadap kinerja karyawan yaitu senilai 75. Sementara itu pada tabel 3 dapat dilihat klasifikasi terhadap rentang nilai yang menjadi pedoman terhadap penilaian kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari.

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas (uji instrumen)

Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2015), validitas adalah tingkat ketepatan

antara informasi yang terjadi pada objek eksplorasi dengan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan oleh ahli. Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan dalam jajak pendapat yang disampaikan. dengan standar yang menyertainya.

1. Jika nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel* ($rhitung > rtabel$) dan nilai *r* positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.
2. Jika nilai *rhitung* lebih kecil dari *rtabel* ($rhitung < rtabel$) dan nilai *r* negative, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Tabel 6. Uji validitas gaya kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
1.	Butir Pernyataan 1	0,741	0,212	Valid
2.	Butir Pernyataan 2	0,607	0,212	Valid
3.	Butir Pernyataan 3	0,839	0,212	Valid
4.	Butir Pernyataan 4	0,851	0,212	Valid
5.	Butir Pernyataan 5	0,869	0,212	Valid
6.	Butir Pernyataan 6	0,835	0,212	Valid
7.	Butir Pernyataan 7	0,856	0,212	Valid
8.	Butir Pernyataan 8	0,805	0,212	Valid
9.	Butir Pernyataan 9	0,799	0,212	Valid
10.	Butir Pernyataan 10	0,798	0,212	Valid

Berdasarkan tabel 6, dari 10 butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) bahwa semua butir pernyataan valid, di mana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,212.

Uji reliabilitas

Suatu kuesioner seharusnya solid atau dapat diandalkan jika jawaban responden terhadap penjelasan tersebut mantap atau stabil setelah beberapa waktu, (Sugiyono,

Tabel 7. Uji validitas motivasi (X2)

No.	Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
1.	Butir Pernyataan 1	0,595	0,212	Valid
2.	Butir Pernyataan 2	0,740	0,212	Valid
3.	Butir Pernyataan 3	0,617	0,212	Valid
4.	Butir Pernyataan 4	0,772	0,212	Valid
5.	Butir Pernyataan 5	0,792	0,212	Valid
6.	Butir Pernyataan 6	0,818	0,212	Valid
7.	Butir Pernyataan 7	0,798	0,212	Valid
8.	Butir Pernyataan 8	0,730	0,212	Valid
9.	Butir Pernyataan 9	0,755	0,212	Valid
10.	Butir Pernyataan 10	0,811	0,212	Valid

Berdasarkan data di atas, dari 10 butir pernyataan variabel motivasi kerja (X2) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, di mana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,212.

2016). Uji reliabilitas yang tidak tergoayahkan adalah derajat keandalan suatu instrumen estimasi dalam menguji estimasi suatu efek samping. Langkah-langkah untuk menguji reliabilitas.

Tabel 8. Uji validitas kinerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,762	0,212	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,763	0,212	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,788	0,212	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,847	0,212	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,771	0,212	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,757	0,212	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,774	0,212	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,842	0,212	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,623	0,212	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,804	0,212	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dari 10 pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) semua hal pernyataan valid, di mana semua hal pernyataan ada perubahan, khususnya hal correct item lebih besar dari 0,212.

1. Jika nilai cronbach alpha melebihi ambang batas yang ditetapkan (*rtabel*) dan nilai *r* positif, maka pada titik tersebut dapat dikatakan bahwa penjelasan tersebut dapat dianggap reliabel.

2. Jika nilai cronbach alpha kurang dari ambang batas yang ditetapkan (*rtabel*) dan nilai *r* negatif, pada saat itu, hal yang bersifat asertif dianggap tidak dapat dikatakan reliabel.
3. Jika nilai cronbach alpha melebihi standar nilai cronbach alpha 0.60, maka interpretasinya seharusnya dianggap tidak reliabel.
4. Jika cronbach alpha kurang dari standar cronbach alpha sebesar 0,60, artikulasinya dianggap dapat diandalkan.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil dari uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut.

Uji reliabilitas variabel X1

Setelah menyatakan semua pernyataan bersifat substansial, pengujian berikutnya adalah pengujian kualitas kuesioner yang tak tergoyahkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach alpha dengan SPSS. Dari hasil perhitungan menggunakan pemrograman IBM SPSS, hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil pengujian perhitungan reliabilitas variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
0.907	10

Rcronbach variabel X1 dapat dilihat bernilai 0,907, sedangkan *rtabel* adalah 0,212. Dengan demikian *ralpha* positif dan lebih besar dari *rtabel* maka kuesioner indikator X1 dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Uji reliabilitas variabel X2

Kemudian untuk variabel X2, kuesioner diuji dengan uji reliabilitas. Penulis melakukannya

menggunakan rumus cronbach alpha dengan SPSS. Dari hasil perhitungan menggunakan pemrograman IBM SPSS, hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil pengujian perhitungan reliabilitas variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
0.937	10

Rcronbach variabel X2 dapat dilihat bernilai 0,937, sedangkan *rtabel* 0,212. Dengan demikian jika *ralpha* positif dan lebih besar dari *rtabel* maka kuesioner indikator variabel X2 dinyatakan reliabel atau sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Uji reliabilitas variabel Y

Kemudian selain variabel Y, diuji juga menggunakan uji reliabilitas. Penulis melakukannya menggunakan rumus cronbach alpha dengan SPSS. Dari hasil estimasi dengan menggunakan pemrograman IBM SPSS, hasil lengkapnya dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil perhitungan reliabilitas variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
0.921	10

Rcronbach variabel Y dapat dilihat bernilai 0,921, sedangkan *rtabel* adalah 0,212. Dengan demikian jika *ralpha* positif dan lebih besar dari *rtabel* maka kuesioner indikator variabel Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap butir kuesioner indikator variabel baik X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Tabel 12. Hasil uji reabilitas data

No.	Variabel	<i>r</i> hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1.	Gaya kepemimpinan	0,907	0,60	Reliabel
2.	Motivasi kerja	0,937	0,60	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,921	0,60	Reliabel

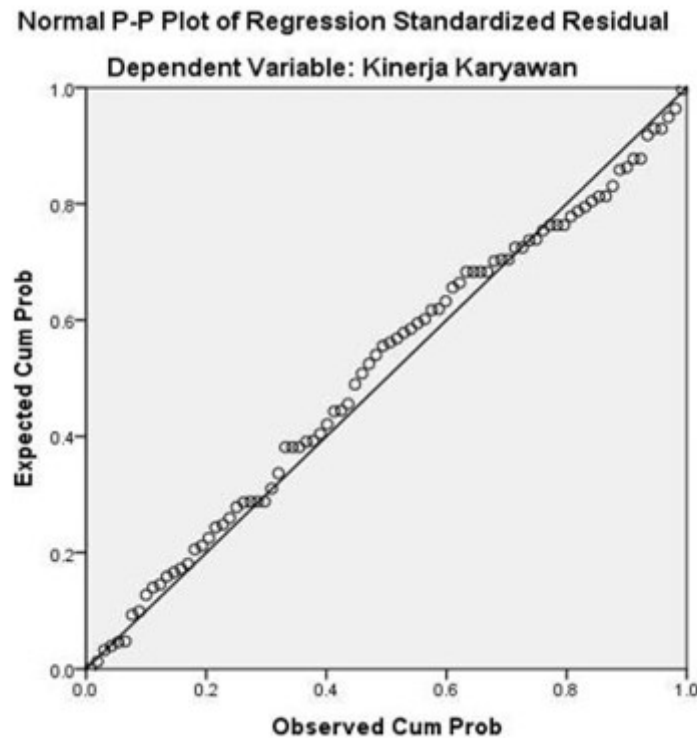
Uji asumsi klasik Uji normalitas

Uji Normalitas berarti menguji apakah dalam model relaps, variabel reliabel dan faktor bebas mempunyai sebaran yang khas atau peredaran yang aneh. Model kekambuhan yang layak adalah penyebaran informasi yang khas atau mendekati tipikal atau tes biasa untuk memastikan kecurigaan bahwa kondisi tersebut beredar secara teratur. Pengujian ini diselesaikan dengan memperhatikan histogram nilai yang tersisa dan diagram plot kemungkinan biasa. Penemuan dinamis bergantung pada penyebaran fokus yang masih ada dalam menuju garis sudut ke sudut. Hasil uji normalitas diuji dengan menggunakan SPSS versi 26, sebagai terlihat pada Gambar 1.

Dari gambaran realistik di atas terlihat fokusnya tersebar di sekitar garis dan mengikuti garis miring, sehingga nilai yang tersisa bisa disebut dengan normalitas.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model relaps melacak hubungan antara faktor bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara faktor-faktor bebas. Untuk membedakan ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat dari nilai resistansi atau komponen ekspansi fluktuasi (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:



Gambar 1. P-P plot uji normalitas – diagram penyebaran titik residual

1. Jika nilai VIF di atas nilai 10 atau tolerance value di bawah 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF di bawah 10 atau tolerance value di atas 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan hasil sebagaimana pada Tabel 13.

Pada tabel 13 terlihat bahwa komponen ekspansi fluktuasi (VIF) insentif pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 3,052 dan motivasi (X2) sebesar 3,052, di mana nilai resistensi setiap variabel otonom berada di bawah 1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Akibatnya

pada model regresi tidak ada hubungan antara faktor bebas dengan keadaan sebenarnya atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji autokorelasi

Uji autokorelasi ini sendiri dilakukan untuk memutuskan apakah terdapat uji hubungan antar individu yang diuji. Untuk menentukan adanya autokorelasi, hal ini sudah selesai dengan uji Durbin – Watson (DW). Untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi maka digunakan uji Durbin – Watson (DW) yang menyertainya.

Hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 26, sebagaimana Tabel 14.

Tabel 13. Hasil uji multikolinearitas dengan kinerja karyawan sebagai variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	Constant)	13.228	2.596	5.096	.000	
1	Gaya Kepemimpinan Motivasi	466	.108	.526	4.307	.000
		233	.102	.279	2.285	.025
Collinearity Statistics						
Tolerance						
VIF						
	(Constant)					
1	Gaya Kepemimpinan Motivasi			.328	3.052	
				.328	3.052	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 14. Pedoman interpretasi uji Durbin Watson

Kriteria	Keterangan
<1	Ada autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa kesimpulan
<2,9	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2017).

Tabel 15. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,771a	,595	,585	3,875	2,320

Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

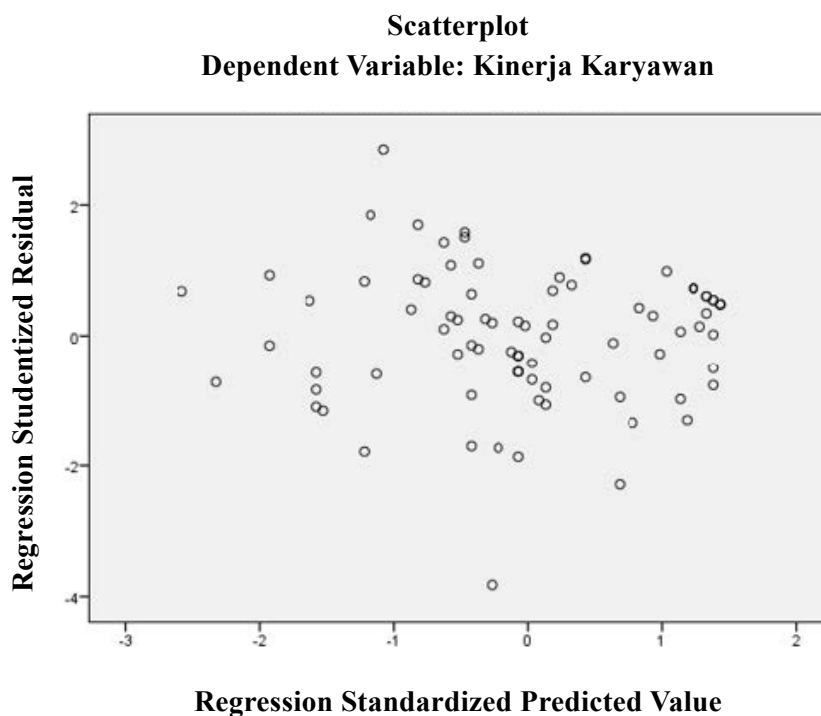
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas, nilai Durbin - Watson adalah 2,320 dan berada di antara (1,55 - 2,46) sesuai pengaturan, sehingga model regresi ini tidak memiliki hubungan otomatis..

Uji heterokedaktisitas

Uji heteroskedastisitas sepenuhnya dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada suatu model relaps disparitas perbedaan yang menetap mulai dari satu persepsi ke persepsi berikutnya tetap konsisten. Salah satu cara atau cara untuk mengetahui apakah telah terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat

diagram spread plot antara nilai prediksi variabel valid (ZPRED) dan nilai (SRESID). Misalkan fokus pada gambar berikutnya membentuk contoh tertentu. Misalnya gelombang besar kemudian melebar kemudian menipis, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada hub Y tanpa membentuk contoh tertentu, maka model tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada eksplorasi ini ditangani dengan menggunakan program SPSS rendition 26 yang konsekuensinya dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Scatterplot uji heteroskedaktisitas

Pada gambar di atas terlihat titik-titik pada diagram scatter plot mempunyai desain penyampaian yang baik dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada poros Y, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis kuantitatif
 Analisis regresi
 Linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana langsung digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh faktor gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pemeriksaan kekambuhan langsung langsung yang ditentukan dengan menggunakan kerangka pemrograman SPSS form 26 adalah sebagaimana Tabel 16.

Berdasarkan hasil perhitungan di tabel 16 maka dapat diperoleh $X1 =$ persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14,380 + 0,669 X1$$

di mana:

$X1 =$ gaya kepemimpinan $Y =$ kinerja karyawan
 Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 14,380$

Artinya nilai (a) atau konstanta adalah 14,380. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan ($X1$) adalah 0 atau tidak bertambah, kinerja (Y) akan tetap menjadi 14,380. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,669 (positif) yang menunjukkan dampak yang searah. Hal tersebut berarti bahwa dengan asumsi gaya kepemimpinan diperluas sebesar satu satuan, maka akan menambah pelaksanaan representatif sebesar 0,669 satuan.

Tabel 16. Analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	Constant)	14.380	2.610		5.510	.000
	Gaya Kepemimpinan	.669	.063	.754	10.535	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 17. Analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	Constant)	17.642	2.622		6.727	.000
	Motivasi	.592	.064	.710	9.241	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di tabel 18 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17,642 + 0.592 X_2$$

di mana:

X_2 = motivasi

Y = kinerja karyawan

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 17,642$

Artinya nilai (a) atau konstanta adalah 17,642. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi (X_2) bernilai 0 atau tidak berkembang, maka kinerja (Y) tetap menjadi 17,642. Nilai koefisien regresi (b) adalah 0,592 (positif), yang menunjukkan bahwa dampaknya serupa. Artinya dengan asumsi motivasi diperluas satu satuan, maka kinerja representatif akan bertambah 0,592 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan di tabel 19 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,228 + 0,466 X_1 + 0,233 X_2$$

di mana:

X_1 = gaya kepemimpinan X_2 = motivasi Y = kinerja karyawan

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 13,228$

Artinya nilai (a) atau konstanta adalah 13,228. Hal ini layak untuk ditunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) adalah 0 atau tidak bertambah, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap menjadi 13,228. Koefisien relaps penghargaan (b) sebesar 0,466 (positif) menunjukkan dampak yang searah, artinya dengan asumsi motivasi dan gaya kepemimpinan bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah 0,466 satuan.

Linear berganda

Linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap faktor Y. Dalam peninjauan kali ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Berikut hasil olah yang dilakukan dengan SPSS ver. 26 sebagaimana pada Tabel 19.

Tabel 18. Analisis regresi linier sederhana X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13.228	2.596		5.096	.000
Gaya Kepemimpinan	.466	.108	.526	4.307	.000
Motivasi	.233	.102	.279	2.285	.025

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 19. Hasil pengolahan regresi berganda variabel motivasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13.228	2.596		5.096	.000
Motivasi	.466	.108	.526	4.307	.000
Gaya Kepemimpinan	.233	.102	.279	2.285	.025

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi $Y = 13,228 + 0,466 X_1 + 0,233 X_2$. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,228 menyatakan jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,228.
- Koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,466 artinya setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,466 kali lipat.
- Koefisien korelasi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,233 artinya setiap penambahan 1 (satu) poin pada variabel gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,233 kali lipat.

Uji koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan atau pengaruh antar variabel

independen terhadap varabel dependen, baik secara persial maupun simultan. Hasil analisis yang dapat ditampilkan sebagaimana pada Tabel 20.

Tabel 20. Hasil pengujian perhitungan reliabilitas variabel X_1

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari tabel 21 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,754 atau 75,4%. Sehingga dapat beralasan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai area kekuatan sebesar 75,4%, kelebihanannya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh berbagai elemen di luar penelitian.

Tabel 21. Hasil analisis koefisien korelasi secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.564	3.971

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Tabel 22. Hasil analisis korelasi secara simultan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.585	3.875

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Dari tabel di atas diperoleh angka (R) sebesar 0,771 atau 77,1%. Sehingga cenderung diasumsikan bahwa faktor gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT Multi Karunia Agung Lestari, Kota Tangerang Selatan adalah solid. Sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel yang berbeda.

Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur tingkat kapasitas model dalam memahami keragaman variabel dependen. Koefisien jaminan nilai adalah nol dan satu, bernilai kecil (R²) berarti kemampuan faktor bebas dalam memahami variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menyiratkan bahwa faktor bebas memberikan secara praktis semua data yang diharapkan untuk memperkirakan keragaman dalam variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam hasil SPSS, koefisien jaminan terletak pada ringkasan model^b

dan mengubah tabel R square. Standar untuk menyelidiki koefisien determinasi adalah:

1. Dengan asumsi KD mendekati nilai 0, berarti pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah lemah.
2. Dengan asumsi KD mendekati nilai 1, berarti pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat dependen atau representatif.

Konsekuensi dari koefisien determinasi sebagaimana tampak pada Tabel 23.

Berdasarkan tabel 23, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,569. Sehingga cenderung diasumsikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 56,9%. Konsekuensi penanganan informasi terhadap pecahan koefisien determinasi antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 24.

Tabel 23. Hasil analisis koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.564	3.971

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Tabel 24. Hasil analisis koefisien determinasi antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.498	4.261

Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel 24, koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,504. Sehingga dapat beralasan bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,1%. Konsekuensi pengujian secara bersamaan koefisien determinasi antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 25.

Berdasarkan perhitungan pada tabel 25, koefisien determinasi (R - Square) adalah 0,595. Sehingga dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap komitmen sebesar 59,5% pada kinerja karyawan (Y). Sedangkan kelebihanannya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan.

Pengujian hipotesis

Uji parsial (t hitung)

Untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan menggunakan uji t (uji parsial). Dalam ulasan ini, standar besar 5% (0,05) digunakan dengan

kontras dan penyertaanya:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti diterima ditolak ($\alpha = 5\%$).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti ditolak diterima ($\alpha = 5\%$).

Adapun untuk menentukan besarnya dicari dengan menggunakan rumus berikut: $T_{table} = t_{\alpha,df}$ (taraf alpha x degree of freedom) $\alpha =$ taraf nyata 5%.

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(86-2) 84$ $t_{tabel} = 1,663$.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{o1} = 0$ tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$H_{a1} \neq 0$ terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 21 dengan hasil sebagaimana Tabel 26.

Tabel 25. Hasil analisis koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,771 ^a	,595	,585	3,875	2,320

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Tabel 26. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	14.380	2.610		5.510	.000
	.669	.063	.754	10.535	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diperoleh t hitung determinasi $> t$ tabel ($10,535 > 1,663$) dari nilai kritis $0,000 < 0,005$, maka dapat beralasan H_{a1} diakui atau variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh sedikit pada kinerja karyawan (Y)

b. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menentukan hipotesisnya adalah: $H_{o2} = 0$ tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$a_2 \neq 0$ terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagaimana pada Tabel 27.

Dari tabel 27, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($9,241 > 1,663$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima atau variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (uji serentak/simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas

yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 10%. Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan memengaruhi variabel dependen. Adapun hasil pengelolaan data pengujian F menggunakan program SPSS versi 26 dengan hasil sebagaimana Tabel 28.

Pada tabel 28 diketahui bahwa nilai kemungkinan (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan F_{hitung} yang ditentukan $> F_{tabel}$ atau $60,893 > 2,712$. F_{tabel} bernilai 2,712 diperoleh dengan melihat F_{tabel} dengan $df = k-1$ ($3-1 = 2$) dan $df = n-k$ ($86-3 = 83$) pada tingkat kepentingan 0,05. Sehingga cenderung beralasan H_0 diberhentikan dan H_a diakui atau gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 27. Hasil uji t variabel motivasi (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17.642	2.622		6.727	.000
Gaya Kepemimpinan	.592	.064	.710	9.241	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 28. Hasil analisis koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.995	2	914.498	60.893	.000b
	Residual	1246.505	83	15.018		
	Total	3075.500	85			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelusuran hasil uji menunjukkan bahwa sampai batas tertentu H1 diakui atau variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan cara ini, semakin baik tingkat gaya kepemimpinan yang dimiliki, presentasi akan semakin representatif. Hasil dari spekulasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji t variabel motivasi dengan membandingkan t hitung dan t tabel, t hitung > t tabel ($10,535 > 1,663$) dengan besar kemungkinan bernilai $0,000 < 0,005$. Kehadiran jumlah yang besar akan semakin mengembangkan kinerja karyawan di PT Multi Karunia Agung Lestari.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan asumsi hasil uji menunjukkan H2 agak diakui atau variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, semakin baik motivasi yang diperoleh, maka presentasi yang dihasilkan akan semakin representatif. Konsekuensi dari spekulasi tersebut menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mendapatkan konsekuensi uji t variabel Inspirasi dengan membandingkan t determinasi dan t tabel, diperoleh t determinasi ($9,241 > 1,663$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Kehadiran angka yang sangat besar dan positif ini bermaksud agar motivasi semakin meluas maka akan bekerja pada kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari.

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam pengujian ini terlihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai skor rata-rata respon responden sebesar 4,14 atau masuk dalam klasifikasi baik, Hal ini menunjukkan bahwa presentasi yang diberikan oleh PT Multi Karunia Agung Lestari memberikan pengaruh terhadap

pelaksanaan perwakilan itu sendiri. Hal ini membawa dampak positif dan luar biasa sehingga spekulasi yang diajukan dapat diakui.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa thitung > ttabel ($10,535 > 1,663$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang dilakukan terpenuhi maka semakin baik kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari. Sedangkan untuk variabel motivasi didapatkan hasil bahwa thitung > ttabel ($9,241 > 1,663$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin bertambahnya motivasi maka semakin baik kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung Lestari.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji F diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($60,893 > 2,712$), ($0,000 < \alpha=0,05$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih spesifik. Dalam penelitian yang selanjutnya dapat melakukan pengumpulan data melalui kuesioner fisik. Dengan demikian hasil yang diperoleh lebih akurat dan mewakili semua kalangan.

PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya disampaikan kepada LPPM Universitas Pamulang karena penelitian ini telah dapat terselenggara dengan baik. Selain itu ucapan terima kasih disampaikan pula kepada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2013). *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*. Jakarta: Citra Pustaka.
- Ardana, Mujiati & Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Kompetindo.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Indirasari, I. (2021). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen (pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang). *Jurnal Arastirma*, 1(2), 262 – 272.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM)*, 6(8), 106-113.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1). Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230-248.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277-293.
- Nugroho, S., Haryono, A. T., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawaidinas Pertanian Kota Semarang. *Journal Of Management*, 3(3).
- Rukmana, I. J., Mulyadi, M., & Marayasa, I. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 223-231.
- Rukmana, I. J. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 190-196.
- Rukmana, I. J., & Savitri, S. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan IT Competency Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 65-80.
- Savitri, S. I. (2021). IT Competency: Studi Adaptasi Kinerja Program Keluarga Harapan Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 67-73.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.