

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat

Muhamad Sih Prayoga Sugito<sup>1\*</sup>, Endah Mawarny<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Gomda Sindaru Indonesia in West Jakarta either partially or simultaneously. The research method used in this research is quantitative. The sampling technique in this study was a saturated sample with a sample of 60 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The result of the study show that there is a positive and significant influence between leadership style and employee performance. Where is the simple linear regression equation <math>Y = 13,766 + 0,674 (X1)</math>. The correlation value is 0,702. The coefficient of determination is 49,2%. The t count &gt; t table or <math>(7,502 &gt; 2,002)</math> with a significance of <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Work motivation has a positive and significant effect of employee performance. This can be proven from the simple linear regression equation <math>Y = 17,763 + 0,615 (X2)</math>. The correlation value is 0,661. The coefficient of determination is 43,7%. The t count &gt; t table or <math>(6,705 &gt; 2,002)</math> with a significance of <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Simultaneously leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Gomda Sindaru Indonesia in West Jakarta. This can be proven from the multiple linear regression equation <math>Y = 10,916 + 0,450 (X1) + 0,308 (X2)</math>. Correlation value of 0,740. The coefficient of determination is 54,8%. F count &gt; F table or <math>(34,496 &gt; 3,160)</math> with a significant level of <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dimana persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 13,766 + 0,674 (X1)</math>. Nilai korelasi sebesar 0,702. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,2%. Nilai t hitung &gt; t tabel atau <math>(7,502 &gt; 2,002)</math> dengan signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 17,763 + 0,615 (X2)</math>. Nilai korelasi sebesar 0,661. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,7% Nilai t hitung &gt; t tabel atau <math>(6,705 &gt; 2,002)</math> dengan signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda <math>Y = 10,916 + 0,450 (X1) + 0,308 (X2)</math>. Nilai korelasi sebesar 0,740. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,8%. Nilai F hitung &gt; F tabel atau <math>(34,496 &gt; 3,160)</math> dengan tingkat signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

\*Corresponding author.  
E-mail: muhamadyoga1908@gmail.com

Didalam era digitalisasi banyak terjadi perubahan besar di berbagai aspek salah satunya di dalam dunia kerja, penggunaan teknologi dapat membantu sumber daya manusia dalam memudahkan pekerjaan, meningkatkan kreativitas dan membuka peluang baru. Maka dari itu sumber daya manusia berperan penting dalam menghadapi suatu tantangan dan peluang di dalam era digital ini, teknologi yang berkembang pesat dapat memberikan dampak yang signifikan di dalam perusahaan seperti memotivasi karyawan. Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi perubahan di dalam era digital akan memiliki keunggulan dalam kinerja karyawan, sehingga perubahan ini dapat mengubah cara pandang karyawan dalam bekerja.

Kemampuan perusahaan untuk berhasil mengelola sumber daya manusia (SDM) sangat penting mengingat tuntutan masyarakat yang semakin bervariasi. Dengan demikian, perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang kuat jika perusahaan berharap dapat meningkatkan kualitas dan hasil. Sebuah perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa mencapai hasil yang tinggi. Perusahaan yang menghargai sumber daya manusianya adalah perusahaan yang unggul karena ini merupakan komponen paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Gomda Sindaru Indonesia adalah kontraktor berpengalaman yang bergerak dalam bidang distributor instalasi pengelolaan air limbah (IPAL), terutama limbah cair domestik, limbah medis, limbah industri dan kebutuhan air bersih yang bersertifikat ramah lingkungan. PT. Gomda Sindaru Indonesia didirikan pada tahun 2010 yang berada di kawasan Kembangan Utara No.20A Jakarta Barat, selain meningkatkan kapasitas produksi dan kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan juga menerapkan gaya kepemimpinan yang positif untuk membuat karyawan termotivasi agar bekerja dan menghasilkan keuntungan tinggi bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Gomda Sindaru Indonesia terdapat sejumlah fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu termasuk kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang optimal karena ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola karyawan mereka dan kurangnya keinginan pemimpin dalam menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Maka dari itu saya tertarik meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja agar pemimpin bisa lebih tegas dan memberi semangat kepada para karyawannya. Kinerja adalah sejauh mana karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dalam menjalankan tugasnya, kinerja yang baik dapat didefinisikan sebagai kinerja yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, penting untuk meningkatkan standar kinerja karyawan. Hal ini akan memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, hubungan yang saling berkaitan ini sangat menarik untuk diteliti lebih dalam, diharapkan pimpinan dapat meningkatkan dan memperkuat hubungan antara karyawan di perusahaan.

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan khusus yang diadopsi oleh seorang pemimpin dalam membimbing dan mengelola perusahaan atau organisasi. Pendekatan ini dibentuk oleh kualitas pribadi pemimpin, latar belakang pendidikan, dan lingkungan sekitar. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, para pemimpinnya harus memanfaatkan sumber daya manusia dan materialnya secara maksimal. Penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki kemampuan mengatur suasana hati yang tepat. Penerapan motivasi kerja oleh pimpinan diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan guna mewujudkan kondisi tersebut. Menurut Thoah dalam Retnowulan (2017:101) "Gaya kepemimpinan adalah kumpulan standar perilaku yang mereka terapkan untuk membuat orang lain melakukan apa yang ingin mereka lakukan untuk mencapai tujuan mereka".

Hasil pra-survei variabel gaya kepemimpinan di PT. Gomda Sindaru Indonesia yang di isi oleh 30 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa masih kurangnya gaya kepemimpinan dari perusahaan. Hal ini disebabkan karena pernyataan indikator pertama memberikan tidak sebesar 40% dan pernyataan indikator keempat memberikan respon tidak sebesar 80% seperti yang ditunjukkan oleh kedua pernyataan indikator tersebut. Oleh karena itu, banyak karyawan yang tidak puas dengan hasil gaya kepemimpinan saat ini karena tujuan yang tidak tercapai, sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan merupakan aspek lain yang memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan.

Menjaga karyawan tetap termotivasi di tempat kerja sangat penting untuk setiap perusahaan. Karyawan dapat terinspirasi untuk mencapai lebih banyak dan bekerja lebih keras ketika diberi insentif yang tepat. Dengan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan, motivasi kerja membantu perusahaan meningkatkan produksi. Karyawan yang termotivasi tinggi adalah karyawan yang secara konsisten berupaya mencapai tujuan mereka. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan dalam pekerjaan mereka jika mereka ingin memberikan segalanya pada perusahaan. Selain itu, peran pemimpin penting untuk memberikan motivasi agar dapat menginspirasi karyawan yang tidak semangat terhadap pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Gaya Kepemimpinan

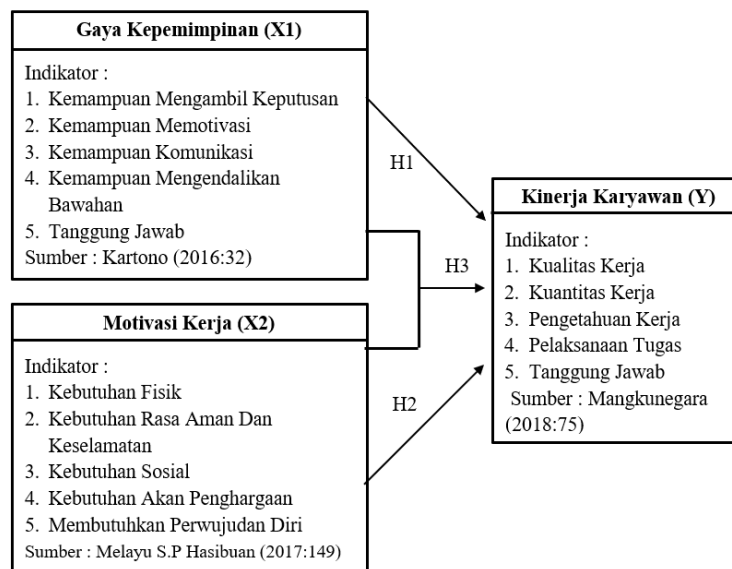
Menurut Gibson dalam Harun Samsuddin (2018:37) "Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi". Menurut Sumidjo dalam Harun Samsuddin (2018:38) "Gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung arti bagaimana pemimpin itu berhubungan dengan bawahan". Menurut Sri Langgeng Ratnasari (2018:286) "Gaya kepemimpinan adalah pola yang menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya". Menurut Hidayat (2018:143) "Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi".

### Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2020:11) "Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi". Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya". Menurut Hasibuan (2020:5) "Menjelaskan motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan". Menurut Jufrizen (2018:32) "Motivasi juga dapat di artikan motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek penting bagi seorang manajer karena menurut definisi manajer harus dengan dan melalui orang".

### Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017:34) "Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) "Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya". Menurut Samsuddin (2018:73) "Penilaian kinerja merupakan fungsi kunci untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia secara efektif". 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Menurut Wibowo (2019:18) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi"..



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Pengembangan Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat.

### 3. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini populasinya yaitu seluruh karyawan PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat yang berjumlah 60 Karyawan. Sampel jenuh ini diambil karena penelitian ini hanya meneliti sebanyak 60 orang responden yang ada didalam PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat. Dalam penelitian ini kuisioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Cukup Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Analisis Regresi Linier

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.766	3.871		3.557	.001
	Gaya Kepemimpinan	.674	.090	.702	7.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Hasil tabel di atas, didapat persamaan regresi  $Y = 13,766 + 0,674 (X_1)$ , diambil kesimpulan antara lain: Konstanta sebesar 13,766 berarti jika variabel  $X_1$  tidak ada maka nilai kinerja karyawan (Y) hanya 13,766 point. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) senilai 0,674 berarti jika konstanta tidak berubah, maka akan terjadi perubahan sebesar 0,674 point pada kinerja karyawan (Y) untuk setiap 1 perubahan pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ).

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.763	3.735		4.755	.000
	Motivasi Kerja	.615	.092	.661	6.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan pada tabel 2, memperoleh persamaan regresi  $Y = 17,763 + 0,615 (X_2)$  Angka konstanta senilai 17,763 artinya variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,763 point. Koefisien regresi motivasi kerja (X<sub>2</sub>) yaitu 0,615 berarti apabila konstanta tetap pada (X<sub>2</sub>), maka 1 perubahan yang terjadi pada (X<sub>2</sub>) dapat berakibat perubahan senilai 0,615 pada kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.916	3.842		2.842	.006
	Gaya Kepemimpinan	.450	.120	.469	3.738	.000
	Motivasi Kerja	.308	.117	.331	2.635	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,916 + 0,450 (X_1) + 0,308 (X_2)$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,916 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,916 point.
- Nilai gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,450 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,450 point.
- Nilai motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,308 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,308 point.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y) Correlations**

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan korelasi sebesar 0,702 yang masuk rentang 0,600-0,799 artinya terdapat hubungan kuat pada kedua variabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y) Correlations**

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 5 mendapatkan nilai koefisien 0,661 yang ada pada skala 0,600-0,799 dinyatakan kedua variabel mempunyai hubungan kuat.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.532	3.884

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 6, didapat nilai 0,740 sebagai korelasi masuk pada rentang 0,600-0,799 dikatakan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai tingkat hubungan kuat.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.492	.484	4.078

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,492, diambil kesimpulan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh sebesar 49,2% terhadap variabel  $Y$ ,  $(100-49,2\%) = 50,8\%$  sisanya dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.427	4.297

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai *R square* diperoleh 0,437, artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh 43,7% terhadap variabel  $Y$ ,  $(100-43,7\%) = 56,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.532	3.884

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan nilai *R Square* diperoleh 0,548, yang artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu 54,8% sisanya  $(100-54,8\%) = 45,2\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) ( $X_1$ ) Terhadap ( $Y$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.766	3.871			3.557	.001
Gaya Kepemimpinan	.674	.090	.702		7.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} 7,502 > t_{tabel} 2,002$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.763	3.735		4.755	.000
	Motivasi Kerja	.615	.092	.661	6.705	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan Pengujian diatas memperoleh  $t_{hitung}$  6,705 lebih dari  $t_{tabel}$  2,002. signifikan 0,000 < 0,050. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1040.939	2	520.469	34.496	.000 <sup>b</sup>
	Residual	859.995	57	15.088		
	Total	1900.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25, 2024

Hasil pengujian memperoleh angka  $F_{hitung}$  34,496 >  $F_{tabel}$  3,160 serta signifikan 0,000 < 0,050. Diambil kesimpulan terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_3$ , dapat dikatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Didapat persamaan regresi  $Y = 13,766 + 0,674 (X_1)$ . Korelasi 0,702 menunjukkan bahwa variabel mempunyai hubungan kuat. Nilai determinasi berpengaruh 49,2% (0,492). Uji hipotesis didapatkan  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$  (7,502 > 2,002), maka ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_1$ , ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gomda Sindaru Indonesia. Sesuai dengan penelitian Bachtiar Arifudin Husein menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan, uji hipotesis (uji t)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (7,983 > 2,542). Artinya gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi  $Y = 17,763 + 0,615 (X_2)$  dihasilkan dari pengujian. Korelasi senilai 0,661 menunjukkan bahwa ada hubungan kuat pada variabel. Determinasi 0,437 setara 43,7%. Uji hipotesis didapat  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$  yaitu (6,705 > 2,002), maka ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_2$ , ini berarti adanya pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gomda Sindaru Indonesia. Dan searah dengan penelitian Roni Fadli Hasanudin hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42,1%,  $t_{hitung}$  5,906 >  $t_{tabel}$  2,01 dan Sig 0,000 < 0,05. Sehingga ada pengaruh positif (kuat) dan signifikan pada Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dalam persamaan regresi  $Y = 10,916 + 0,450 (X_1) + 0,308 (X_2)$ . Korelasi mendapatkan hubungan kuat dengan nilai sebesar 0,740 Nilai determinasi berpengaruh 0,548 setara 54,8% dan 45,2% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis didapatkan  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$  (34,496 > 2,002), maka ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_3$ , ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gomda Sindaru Indonesia. Searah dengan penelitian Nur Lingga Setya hasil penelitian ini, menunjukkan persamaan regresinya  $Y = 1,863 + 0,646 X_1 + 0,576 X_2$ , koefisiennya 0,893. Sehingga adanya pengaruh positif (kuat) serta signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada jurnal ekonomi efektif

## 5. PENUTUP

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya mengenai pembahasan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat:

1. Berdasarkan Regresi sederhana  $X_1$  dengan  $Y$  mendapat persamaan regresi  $Y = 13,766 + 0,674 (X_1)$ , mendapatkan nilai positif jika konstanta tidak mengalami perubahan pada variabel  $X_1$ . Nilai  $R$  (koefisien korelasi) yaitu 0,702 dimana adanya pengaruh kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Peran variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  senilai 49,2%, sisanya 50,8% variabel lain yang mempengaruhi. Nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  serta  $t_{hitung}$  sebesar 7,502 lebih dari  $t_{tabel}$  2,002 diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat.
2. Berdasarkan Regresi sederhana  $X_2$  dengan  $Y$  menghasilkan  $Y = 17,763 + 0,615 (X_2)$  yang bernilai positif jika konstan dan motivasi kerja tidak bervariasi, koefisien korelasi 0,661 mengartikan memiliki hubungan kuat. Motivasi kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi 43,7% pada kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai signifikan  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,705 lebih dari  $t_{tabel}$  2,002, diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat..
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 10,916 + 0,450 (X_1) + 0,308 (X_2)$ , hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari masing – masing variabel yang menunjukkan nilai positif, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh dengan nilai  $R$  (koefisien korelasi simultan) sebesar 0,740 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% yang dapat dipengaruhi faktor lain. Dengan hipotesis angka  $F_{hitung}$  34,496 lebih dari  $F_{tabel}$  3,160 serta signifikan  $0,000 < 0,050$ . Diambil kesimpulan terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_3$ . Artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawira Sudarso. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 178-189.
- Ading, S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis- Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 18-38.
- Aidil Amin Effendy, & Juwita Ramadani Fitria. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 264-276.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Bachtiar, A. H. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA BANGUN SENTANA. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 39-46.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 No. 2, 124-135.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 141-150.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.

- Irma, S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT PERTAMA LOGISTICS SERVICE. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1-9.
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 405-424.
- Kemas Vivi Andayani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 527-533.
- Maesaroh, Shinta Bella. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kulit Murni Asia Tenggara. *The Asia Pacific Journal of Management*, Vol.6 No. 3, 145-156.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur Lingga Setya Dewi. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FORTA LARESE JAKARTA PUSAT. *Jurnal EKONOMI EFEKTIF*, 170-175.
- Pamela, A. O & Oloko . (2015). Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya : A case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country . *Journal of Human Resource Studies* 5 (2), 128-137.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Roni Fadli , & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'an Ciputat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 70-79.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Suwanto. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT TELESALLES PADA PT BFI FINANCE INDONESIA TBK. *Jurnal EKONOMI EFEKTIF*, 158-166.