



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Jakarta Utara 2

Kristian Halawa ^{1*}, Sam Cay ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (10-04-2024) Revised (10-05-2024) Accepted (14-05-2024)</p> <hr/> <p>Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to analyze the influence of Leadership Style and Work Motivation on PT Employee Performance. Federal International Finance North Jakarta 2. The research method used in this research is a quantitative method. The population in this study were all employees who worked at PT. Federal International Finance North Jakarta 2 as many as 116 people. The sample used was the Slovin sample so that the researchers studied 90 people. Data analysis methods use simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results of this research show that: (1) There is a positive and significant influence between Leadership Style (X1) on Employee Performance (Y) at PT. Federal International Finance North Jakarta 2, this can be proven from the tcount value of 12.097 > ttable 1.987 with a significance level of 0.000 < 0.05. (2) There is a positive and significant influence between Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Federal International Finance North Jakarta 2, this can be proven from the tcount value of 15.870 > ttable 1.987 with a significance level of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Federal International Finance North Jakarta 2, this can be proven by obtaining an Fcount value of 143.809 > Ftable 3.10 with a significance level of 0.000 < 0.05. This research confirms the existence of a positive and significant influence between Leadership Style, Work Motivation and Performance at PT. Federal International Finance North Jakarta 2, which means Ho3 is rejected and Ha3 is accepted.</i></p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2 sebanyak 116 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel Slovin sehingga menjadi 90 orang yang peneliti teliti. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 12,097 > ttabel 1,987 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 15,870 > ttabel 1,987 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y) pada PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2, hal ini dapat dibuktikan dari diperolehnya nilai Fhitung 143,809 > Ftabel 3,10 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Penelitian ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja di PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2, yang berarti Ho3 ditolak Ha3 diterima.</p>

*Corresponding author.
E-mail: kristianhalawa32@gmail.com (First Author)



1. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dewasa ini terus berkembang dengan sangat dinamis, yang mengharuskan setiap perusahaan memiliki sistem manajemen yang tidak hanya efektif tetapi juga efisien. Artinya, sistem manajemen tersebut harus mampu dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, baik yang bersifat eksternal maupun internal, dan dapat mengakomodasi perubahan-perubahan tersebut dengan biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi kini tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan di luar. Sebaliknya, organisasi sekarang dianggap sebagai sistem terbuka yang harus mampu merespons dan mengakomodasi perubahan eksternal dengan cepat dan efisien untuk tetap relevan dan berkembang.

Krisis ekonomi yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir telah memberikan dampak signifikan terhadap dunia usaha. Banyak perusahaan yang terpaksa melakukan perampingan atau konsolidasi internal untuk menghemat biaya dan menjaga kelangsungan hidup. Hal ini tentu menjadi tantangan besar bagi manajemen, yang harus memastikan bahwa perusahaan tetap bertahan dan mampu tumbuh meskipun dalam kondisi yang sulit. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya bergantung pada pengelolaan keuangan yang baik, tetapi juga pada kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik akan sangat menentukan bagaimana perusahaan dapat meraih tujuan jangka panjangnya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud di sini mencakup kemampuan perusahaan untuk menyatukan persepsi antara karyawan dan pimpinan, agar keduanya dapat bergerak bersama-sama menuju tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan membentuk mental bekerja yang baik di kalangan karyawan, memberikan motivasi yang cukup, serta membimbing, mengarahkan, dan mengoordinasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Sebuah organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mampu membentuk budaya kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Di dunia bisnis yang semakin kompetitif, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. PT. Federal Internasional Finance, salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja di seluruh cabangnya, termasuk di Cabang Jakarta Utara II. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi produktivitas karyawan, tetapi juga membentuk budaya kerja serta tingkat kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di cabang ini memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan di cabang ini, agar perusahaan dapat lebih tepat dalam mengadopsi strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Salah satu metode untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan adalah dengan menggunakan survei atau kuesioner yang melibatkan karyawan langsung. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di PT. Federal Internasional Finance Cabang Jakarta Utara II, dapat ditemukan sejumlah pola dan tren yang perlu mendapatkan perhatian lebih. Dari hasil kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan, sebagian besar karyawan merasa bahwa pemimpin mereka sering membuat keputusan tanpa melibatkan tim. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal komunikasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Meskipun demikian, pemimpin cukup responsif dalam membantu karyawan yang membutuhkan bantuan, dengan mayoritas karyawan merasa bahwa pimpinan mereka siap memberikan dukungan ketika diperlukan.

Selain itu, mayoritas karyawan merasa bahwa pimpinan mereka memberikan motivasi yang cukup dan memberikan arahan sebelum memberikan tugas kepada karyawan. Namun, terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti pemberian penghargaan atau pujian atas pencapaian kerja, di mana sebagian besar karyawan merasa kurang mendapat apresiasi. Pengawasan terhadap pekerjaan karyawan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan, karena sebagian besar karyawan merasa bahwa pimpinan terlalu mengawasi pekerjaan mereka, padahal mereka lebih membutuhkan ruang untuk berkembang.

Beranjak pada variabel motivasi kerja, hasil survei menunjukkan bahwa pengakuan terhadap hasil kerja karyawan tidak terlalu memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi mereka. Sebaliknya, fasilitas dan tunjangan yang diberikan perusahaan ternyata memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan juga merasa termotivasi ketika mereka dapat menunjukkan hasil kerja mereka kepada rekan-rekan mereka, serta ketika komunikasi antara atasan dan rekan kerja berjalan dengan baik. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan merasa kurang didorong oleh atasan untuk bekerja lebih

keras dan mencapai tujuan organisasi. Ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu memberikan dorongan yang lebih kuat agar karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan merasa mudah untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja mereka, dan mereka merasa bahwa lingkungan kerja perusahaan mendukung mereka untuk bekerja lebih baik. Namun, umpan balik yang konstruktif dari pimpinan menjadi salah satu aspek yang masih kurang diterima oleh sebagian besar karyawan. Karyawan mengharapkan agar pimpinan memberikan lebih banyak umpan balik yang bisa membantu mereka dalam meningkatkan kinerja.

Meskipun terdapat tantangan dalam aspek gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, data mengenai kinerja perusahaan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Berdasarkan data kinerja PT. Federal Internasional Finance Cabang Jakarta Utara II pada periode 2022 hingga 2024, dapat dilihat bahwa perusahaan berhasil mencapai target yang ditetapkan, dengan progres yang terus meningkat. Pada tahun 2022, pencapaian realisasi sebesar 68,75% menunjukkan bahwa perusahaan masih dalam tahap awal dalam pencapaian target. Namun, pada tahun 2023, persentase pencapaian meningkat menjadi 75%, dan pada tahun 2024, angka tersebut kembali meningkat menjadi 84,38%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi, perusahaan berhasil melakukan upaya yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan mencapai target yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dalam hal gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, data kinerja yang positif menunjukkan bahwa perusahaan berada di jalur yang tepat. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen PT. Federal Internasional Finance Cabang Jakarta Utara II untuk terus memperbaiki pendekatan kepemimpinan, memberikan motivasi yang tepat bagi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya akan mampu mempertahankan kinerjanya, tetapi juga dapat mencapai pertumbuhan yang lebih signifikan di masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

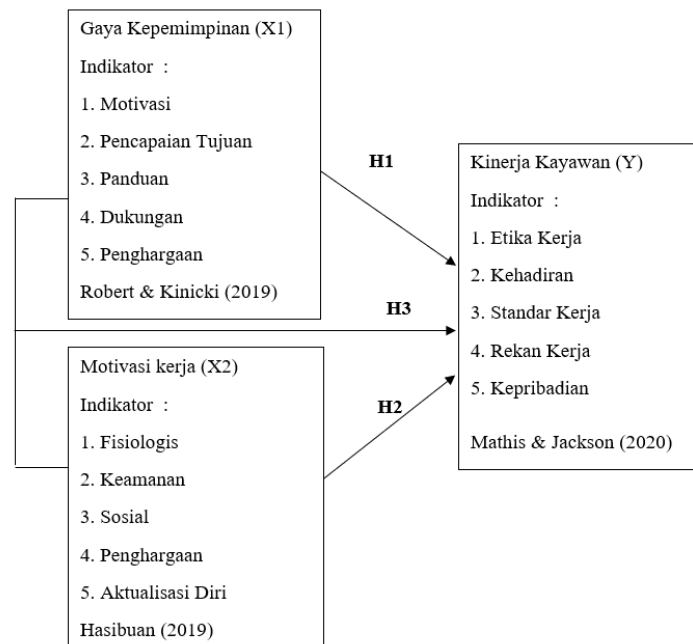
Menurut Mathis dan Jackson dalam buku "*Human Resource Management*" (2019:52), pengertian gaya kepemimpinan biasanya dikaitkan dengan cara seorang pemimpin memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Terry (2005:192) dalam Harmen dan Siregar (2020:28) menyebutkan "Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan -keinginannya dalam suatu keadaan tertentu". Menurut Robinson dan Judge (2020:268) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merujuk pada cara-cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi pengikutnya. Menurut Suryana (2021:113), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dalam memimpin kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2019:72) menyatakan Motivasi kerja adalah proses yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, berusaha keras, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan, baik untuk kepentingan diri sendiri maupun organisasi. Mangkunegara (2021:157) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja. Menurut Sudirman (2021:80), motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan mau berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2022:142) mendefinisikan motivasi kerja sebagai serangkaian dorongan yang berasal dari dalam diri individu atau dari luar dirinya yang mendorong mereka untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2020), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari aktivitas kerja karyawan yang mencerminkan bagaimana baiknya mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2019:75) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Hasibuan (2020:153), kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam organisasi, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai serta seberapa jauh karyawan tersebut dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2021:183), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) GROUP Cabang Jakarta Utara 2.
- H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) GROUP Cabang Jakarta Utara 2
- H3 : Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) GROUP Cabang Jakarta Utara 2

3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif dengan asosiatif. Menurut sugiyono (2017) “Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis “Metode ini digunakan untuk mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi yang arahnya untuk membuat taksiran akurat mengenai karakteristik-karakteristik keseluruhan populasi. Populasi yang dimaksud disini adalah seluruh karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Jakarta Utara II sebanyak 116 Orang. Peneliti menggunakan sampel Slovin sebagai penelitian yakni 90 Orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	11.900	2.736		4.349	.000
Gaya Kepemimpinan	.754	.062	.790	12.097	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Nilai konstanta (a) 11,900 diatas menunjukkan bahwa Kinerja karyawan (Y) akan tetatp bernilai 11,900 pada saat Gaya Kepemimpinan (X1) sama sekali tidak berubah atau bernilai 0. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,754, yang berarti setiap satu satuan peningkatan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja satuan 0,754. Jadi, persamaan liniernya adalah $Y = 11,900 + 0,754X_1$.

Hasil terhadap pengujian pada regresi linier sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan didalam tabel dibawah ini:

Tabel 2. Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.167	2.322		3.517	.001
Motivasi Kerja	.820	.052	.861	15.870	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Nilai konstanta (a) 8,167 diatas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan tetatp bernilai 8,167 pada saat Motivasi Kerja (X2) sama sekali tidak berubah atau bernilai 0. Koefisien regresi nilai (b) adalah 0,820, yang berarti setiap satu satuan peningkatan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja satuan 0,820. Jadi, persamaan liniernya adalah $Y = 8,167 + 0,820X_2$.

Analisi Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.144	2.302		2.668	.009
Gaya Kepemimpinan	.263	.083	.276	3.163	.000
Motivasi Kerja	.609	.083	.639	7.327	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Dari output pengamatan pada analisis regresi linier berganda diatas, diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 6,144 + 0,263X_1 + 0,609X_2$. Melihat hasil regresi linier diatas, dapat disimpulkan dibawah ini:

- Nilai konstanta adalah 6,144, yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bernilai nol maka kinerja akan menjadi 6,144.
- Nilai regresi positif 0,263 (X1) menunjukkan bahwa Kinerja (Y) akan meningkat 0,263 satuan jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat 1 satuan variabel Motivasi Kerja (X2) tetap.
- Nilai Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,609, sehingga cenderung diuraikan bahwa jika sisa bagian tetap dan tidak ada penyesuaian pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap 1 satuan perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tersebut. Variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengalami peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,609.

Analisis Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Menurut data yang tersaji dalam tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hubungan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,790, yang berarti derajat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y) adalah kuat.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Menurut data yang tersaji dalam tabel 5 di atas, cenderung terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,861, yang berarti derajat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sangat kuat.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Correlations				
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.805**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	90	90	90
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.805**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	90	90	90
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.790**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	90	90	90

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

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Menurut data yang tersaji dalam tabel diatas terlihat bahwa hasil analisis korelasi menyatakan hubungan yang signifikan antar Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Korelasi pearson antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja adalah 0,805 tingkat signifikan 0,000 yang berarti korelasi yang cukup positif dan signifikan antara kedua variabel. Yang berarti, Gaya Kepemimpinan cenderung meningkat seiring dengan peningkatan tingkat Gaya Kepemimpinan, begitupun sebaliknya. Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja yaitu 0,790 dan Motivasi Kerja dengan Kinerja yaitu 0,861 dengan tingkat signifikan 0,000 menyatakan hubungan yang positif dan signifikan antar Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja .

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.620	3.228

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

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Dari tabel diatas dapat bahwa nilai pada R-Squared 0,624 yang menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh 62,4% terhadap Kinerja (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.738	2.680
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Dari tabel diatas dapat bahwa nilai R-Squared 0,741 yang menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, dengan itu menunjukkan bahwa variabel Gaya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh sebesar 74,1% terhadap Kinerja (Y).

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.762	2.553
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan tabel diatas dapat bahwa nilai R-Squared 0,768 yang menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh 76,8% terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.900	2.736		4.349	.000
Gaya Kepemimpinan	.754	.062	.790	12.097	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 10 diperoleh nilai thitung > ttabel (12,097 > 1,987). Hal ini juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2.

Tabel 11. Uji t Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.167	2.322		3.517	.001
Motivasi Kerja	.820	.052	.861	15.870	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan uji yang dihasilkan pada tabel 11, diperoleh nilai t hitung > t tabel (15,870 > 1,987). Bagian ini juga didukung oleh nilai ρ < Sig.0.05 atau (0.000 < 0.05). Selanjutnya H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh yang cukup besar dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2 melakukan uji f dengan tingkat kepentingan 5%. Berikut ketentuannya:

- Apabila nilai pada f hitung > f tabel maka H0 ditolak dan H3 diterima.
- Apabila nilai pada f hitung < f tabel, maka H0 diterima dan H3 ditolak.

Tabel 12 Uji F Hitung Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1874.204	2	937.102	143.809	.000 ^b
	Residual	566.918	87	6.516		
	Total	2441.122	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan uji yang dihasilkan pada tabel 12 diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($143,809 > 3,10$). Hal ini juga didukung oleh nilai $\rho < Sig.0.05$ atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2.

Pembahasan Penelitian

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

Dari temuan yang tersaji dalam tabel diatas, bisa disimpulkan bahwasannya persamaan linier sederhana yaitu $Y = a + b(x)$ ialah $Y = 11,900 + 0,754X_1$. Dari persamaan regresi ini memiliki pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y). Konstanta $a = 11,900$ menunjukkan bahwa nilai pada Kinerja (Y) pada saat ini diperkirakan sebesar 11,900 satuan dengan dugaan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai yang layak. Nilai $b = 0,754$ menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,754 satuan. Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) Pearson Correlation Gaya Kepemimpinan adalah 0,790 (nilai positif), pada skala 0,600-0,799 mempunyai kaitan yang kuat, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki keterkaitan yang kuat terhadap kinerja (Y). R square bernilai = 0,624. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa, Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai t hitung yang ditentukan sebesar $12,097 > 1,987$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka pada saat itu H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh positif dan besar antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) di PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Zainal Abidin dan Karim Budiono (2023) bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

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

Dari temuan yang tersaji dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Regresi Linier Sederhan $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 8,167 + 0,820X_2$. Persamaan regresi ini kesimpulannya adalah bahwa, memiliki pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta $a = 8,167$ menunjukkan bahwa nilai Kinerja (Y) sebesar 8,167 satuan dengan dugaan variabel antara Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai yang layak. Konstanta $b = 0,820$ menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan satuan pada variabel antara Motivasi Kerja (X2), maka nilai Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,820 satuan. Nilai Pearson Correlation antara Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,861 (bernilai positif), pada skala 0,800-1,000 dengan hubungan yang sangat kuat, artinya Motivasi Kerja (X2) mempunyai kekuatan yang besar terhadap Kinerja (Y). R square bernilai = 0,741. Dengan demikian, Motivasi Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,1% dan selebihnya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh berbagai faktor. Nilai t hitung yang ditentukan adalah $15,870 > 1,987$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainal Abidin dan Karim Budiono (2023) bahwa bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

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

Dari temuan yang tersaji dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda $Y = 6,144 + 0,263X_1 + 0,609X_2$. Dari analisis di atas bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Nilai $a = 6,144$ yang menunjukkan bahwa nilai Kinerja (Y) sebesar 6,144 satuan dengan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai tetap. Konstanta $b_{1x1} = 0,263$ yang stabil menyatakan bahwa, jika hanya ada satu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,263 satuan. Konsisten $b_{2x2} = 0,609$ menunjukkan bahwa jika hanya ada satu variabel Motivasi Kerja (X2) maka nilai kinerja pekerja (Y)

akan bertambah sebesar 0,609 satuan. Nilai Pearson Correlation Motivasi (X1) (X1) sebesar 0,790 (bernilai positif), maka nilai Pearson Correlation antar Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 0,861 (bernilai positif), dengan itu bahwa pada variabel pertama berada dalam skala 0,600-0,799 dan pada variabel kedua berada dalam skala 0,800-1,000 itu berarti Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0,768 menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) mempunyai pengaruh sebesar 76,8%, kelebihanannya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($143,809 > 3,10$), hal ini juga diperkuat dengan probabilitas $Sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 tolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar Usman, Aminuddin dan Muhammad Arif (2022) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. PENUTUP

Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Federal Internasional Finance Jakarta Utara 2. Berdasarkan analisis regresi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 11,900 + 0,754X_1$. Pengujian statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} > 1,987$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan. Demikian pula, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 8,167 + 0,820X_2$, di mana t_{hitung} sebesar $15,870 > 1,987$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dengan persamaan regresi berganda $Y = 6,144 + 0,263X_1 + 0,609X_2$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $143,809 > 3,10$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan..

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal, and Karim Budiono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember." *Riamba-Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1.1 (2023): 183-196.
- Adriyanti, Adriyanti, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto." *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi* 1.1 (2023): 1-13.
- Firmansyah, M. (2018). *Manajemen: Seni dan Ilmu dalam Perencanaan, Pengorganisasian, Penyusunan, Pengarahan, dan Pengawasan*. Penerbit Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.)*. BPFE Yogyakarta.
- Harmen, R. & Siregar, H. (2020). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Muhammad Syamsul, et al. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 6.1 (2024): 287-297.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Nurhidayat, M. Anton. "Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 5.2 (2022): 448-456.

- Nurrohmah, Khanifah. Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nova Furniture Di Boyolali. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2024.
- Pratama, Alfin Ardian, and Nur Makkie Perdana Kusuma. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap." *Jurnal Kewarganegaraan* 6.3 (2022): 5808-5813.
- Putranto, Ivan, et al. "Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan." *Indonesian Journal of Society Engagement* 1.1 (2020): 23-38.
- Rivai, V. (2018). *Gaya kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia* (hal. 187). Penerbit Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Sasongko, Ardityas Gema, Hairudinor Hairudinor, and Muhammad Riduansyah Syafari. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal." *Jurnal bisnis dan pembangunan* 10.1 (2022): 62-72.
- Sudirman, M. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Sugiyono, (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 24). Alfabeta
- Suryana, Y. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tahir, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Terry, G. R. (2005). *Principles of management* (9th ed.). Richard D. Irwin.
- Thoha, M. (2020). *Manajemen: Pengantar, teori, dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Usman, Akbar, Aminuddin Aminuddin, and Muh Arif. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Telkom Cabang Makassar." *YUME: Journal of management* 5.1 (2022): 161-169.
- Widiarsa, Jennifer, I. Wayan Eka Sudarmawan, and Miko Andi Wardana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua." *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 2.2 (2023): 540-552.
- Yunitasari, Firda Prisilia. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan Dan Jembatan Kediri." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 10.1 (2021)