



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. NAWASENA PUTRA WINDU)

Muhammad Kevin Aribi

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. SMA Kapin No.292A, Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur,

Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13450

Korespondensi penulis: kevinaribi064@gmail.com

Abstract. *PT. Nawasena Putra Windu is engaged in the supplier industry of several large trade products such as fertilizers, stationery, textiles, laboratory equipment, and even oil palm fruit plantations. The purpose of this study is to find out how and how much leadership style and work motivation influence employee performance. This study uses a statistical quantitative method processed through SPSS version 21. The t-test produced a leadership style (X1) that did not have a significant effect on employee performance partially because it made a tcal value of $0.478 < 2.039$ and a substantial value of $0.636 > 0.05$ so that Ha1 was rejected, work motivation (X2) had a significant effect on employee performance partially because it produced a tcal value of $9.793 > 2.039$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ so that Ha1 was accepted. However, the f-test produced a positive and significant effect on employee performance simultaneously. It made a Fcal of $82.009 > a$ table of 3.30 and a significance value of $0.000 < 0.05$ so Ha3 was accepted. Therefore, if the leadership style and work motivation improve, the performance of employees will also be better.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak. PT. Nawasena Putra Windu bergerak pada industri supplier beberapa produk perdagangan besar seperti pupuk, alat tulis, tekstil, alat laboratorium bahkan perkebunan buah kelapa sawit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik yang diolah melalui SPSS versi 21. Uji t menghasilkan gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial karena menghasilkan thitung senilai $0.478 < 2,039$ dan nilai signifikan $0,636 > 0,05$ sehingga Ha1 ditolak, motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial karena menghasilkan nilai thitung senilai $9.793 > 2.039$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga Ha1 diterima. Namun, uji f menghasilkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan karena menghasilkan fhitung $82.009 > f$ tabel 3.30 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga Ha3 diterima. Dengan demikian, apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja membaik maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Pada masa perkembangan teknologi, Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Dengan memiliki SDM sebagai tenaga kerja, perusahaan dapat mencapai tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang. Semakin berkembangnya teknologi, hal ini juga membuat perusahaan seperti Nawasena harus bersaing dengan ketat perihal performa perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi hal tersebut adalah kinerja karyawan. “Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan, faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah variabel penting karena gaya kepemimpinan memegang peran utama yang merupakan tombak suatu keberhasilan pelaksanaan perusahaan” (Disa Nabil Azmi et al., 2022). Begitu juga dengan motivasi kerja, “Motivasi dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas” (Disa Nabil Azmi et al., 2022). Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja

karyawan. “Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mengetahui bentuk pola tingkah laku atau kepribadian” (Malkan Malkan et al., 2020). Gaya kepemimpinan tidak hanya sekadar metode yang digunakan oleh seorang pemimpin. Hal ini juga mencakup tentang pola perilaku atau kepribadian seseorang dibawah kepemimpinan. Dalam artian, gaya kepemimpinan mencerminkan kesadaran pemimpin terhadap pola tingkah laku bawahannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan bukan hanya alat untuk mencapai tujuan, melainkan landasan untuk membangun hubungan yang kuat dan produktivitas pada perusahaan. Penelitian terdahulu menjadi salah satu referensi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Pada penelitian terdahulu, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. “Motivasi kerja merupakan hal penting bagi perusahaan karena dengan memberi motivasi kepada karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai” (Disa Nabil Azmi et al., 2022). Motivasi kerja merupakan faktor penting keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, perusahaan dapat mendorong mereka untuk mencapai performa yang lebih baik. Penelitian ini adalah usaha untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawasena Putra Windu. Penelitian ini juga merupakan usaha untuk meneliti fenomena yang terjadi pada PT. Nawasena Putra Windu. “Fenomena sering terjadi dimana saja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Fenomena pasti terjadi di semua lapisan masyarakat dan tentunya unik, misalkan kejadian-kejadian yang berkesan” (Ni Komang Ratih Kumala Dewi et al., 2023). Peneliti melihat adanya fenomena yang layak diteliti yaitu terdapat kestabilan gaya pimpinan dan motivasi kerja namun Nawasena dapat menjaga performa perusahaan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan growth revenue yang konsisten mengalami peningkatan pada perusahaan. Diperkuat juga oleh penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,569 dan sig 0,000<0,05. Hal ini berarti semakin baik penerapan kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,366 dan sig 0,00<0,05. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lalu kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung 274,077 sig 0,00. Hal ini berarti peningkatan pada kepemimpinan dan motivasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Jennifer Widiarsa et al., 2023). Adapun dari beberapa kajian penelitian yang sudah dilakukan, memiliki perbedaan tempat objek penelitian yang berbeda. Dengan demikian, untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawasena Putra Windu, maka penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Nawasena Putra Windu).

KAJIAN TEORITIS

Dalam melaksanakan penelitian ini, terdapat beberapa teori dan konsep yang dapat dijadikan landasan dan berkaitan dengan penelitian. Teori dan konsep ini adalah deskripsi

dan penjelasan ilmiah terhadap variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel yang dimulai dari definisi, faktor, dimensi, dan indikator:

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

1. Definisi

Menurut Miftah Toha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyelaraskan persepsi diantara yang akan memengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mengetahui bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

2. Indikator

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono yaitu:

- a. Sifat, sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
- b. Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- c. Temperamen, gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
- d. Watak, watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam memengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
- e. Kepribadian, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Definisi

Newstro menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian

2. Indikator

Indikator motivasi menurut Afandi yaitu:

- a. Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- b. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

- c. Fasilitas kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- d. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- e. Pengakuan dari atasan, Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- f. Pekerjaan itu sendiri, pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Definisi

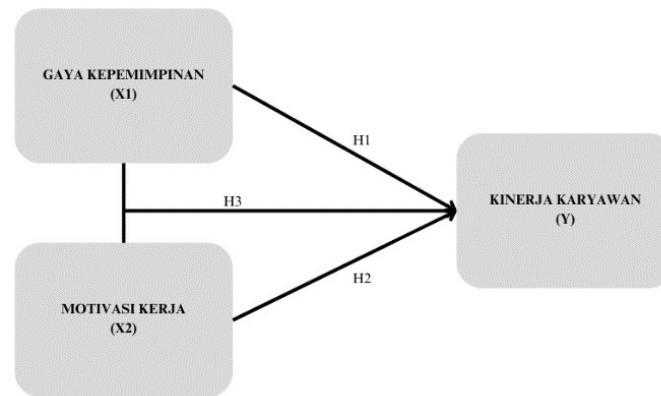
Menurut Hasibuan definisi kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang mencakup tanggung jawab, tenggang rasa kerjasama, disiplin, kejujuran, dan loyalitas.

2. Indikator

Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan yaitu:

- a. Tanggung jawab, suatu kewajiban karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku karyawan dalam bekerja.
- b. Tenggang rasa, bentuk sikap pimpinan yang dilakukan oleh karyawan atas hubungannya disuatu organisasi. Peranan inilah yang menjadi pimpinan lebih menghargai antar sesama karyawan dengan perwujudan tingkah laku, ucapan dan tindakan.
- c. Kerjasama, kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara virtual dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
- d. Disiplin, mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instuksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kejujuran, sikap (*attitude*) karyawan untuk bekerja secara baik dan benar tanpa ada tindakan manipulasi atau berkata yang sebenarnya tanpa mengurangi sedikitpun apa saja yang akan kita sampaikan kepada orang lain. Sehingga tindakan dari karyawan sesuai dengan peraturan yang ditentukan perusahaan.
- f. Loyalitas, suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Serta sikap kesediaan karyawan dalam menjaga kemauan dan hasrat bekerjanya sebagai bentuk loyalitas pada perusahaan.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar II.1 Kerangka Berpikir
Sumber: Penulis, 2024

Keterangan:

- X1 : Gaya kepemimpinan
X2 : Motivasi kerja
Y : Kinerja karyawan
H1 : Hipotesis 1
H2 : Hipotesis 2
H3 : Hipotesis 3

Berdasarkan penjelasan pada teori-teori di latar belakang dan kerangka berfikir diatas, peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nawasena Putra Windu dengan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis (H₁) pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.
 - a. H₀₁: Gaya kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.
 - b. H_{a1}: Gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.
2. Hipotesis (H₂) pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.
 - a. H₀₂: Motivasi kerja (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.
 - b. H_{a2}: Motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.
3. Hipotesis (H₃) pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.
 - a. H₀₃: Gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.
 - b. H_{a3}: Gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Nawasena Putra Windu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini mengambil sampel dari keseluruhan populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif digunakan karena penelitian ini terfokus untuk mengetahui p Desain penelitian ini menggunakan jenis survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengambilan data engaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT. Nawasena Putra Windu. Populasi adalah sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal. Menurut Sugiyono dalam kutipan (Ajijah & Selvi, 2021) “Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Nawasena Putra Windu yang berjumlah 34 orang. Sampel adalah bagian kecil (miniatur) dari populasi yang bersifat akurat dan presisi. Menurut Sugiyono dalam kutipan (Ajijah & Selvi, 2021) “Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik populasi”. Teknik yang digunakan untuk sampel pada penelitian ini adalah dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2), dalam menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dijelaskan dalam kutipan (Disa Nabil Azmi et al., 2022) bahwa koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi R^2 sendiri berada di antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan tentang uraian data yang diperoleh, data akan disajikan dengan perhitungan frekuensi dan persentase dari keseluruhan sampel yang ditentukan. Hasil penelitian diolah berdasarkan data kuesioner kepada 34 responden seluruh karyawan yang menjabarkan adanya karakteristik yang bervariasi yang dimulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, divisi, dan lama bekerja.

4.2 Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap pernyataan pada kuesioner. Jumlah responden pada pengujian kualitas data ini sebanyak 30 orang. Pengujian ini mengacu pada rumus $r_{tabel} = df (N - 2)$, pengujian dua arah dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 (0.361). Kemudian nilai r hitung dan nilai signifikansi dapat dilihat dari kolom *pearson correlation*. Berdasarkan pengambilan keputusan sebelumnya, suatu pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 . Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai signifikansi > 0.05 maka pernyataan dikatakan tidak valid. Berikut adalah r_{tabel} yang digunakan dalam pengujian ini:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Taraf sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0.616	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X1.2	0.642	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X1.3	0.563	0.361	0.001	0.05	<i>Valid</i>
	X1.4	0.690	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X1.5	0.646	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X1.6	0.649	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X1.7	0.462	0.361	0.010	0.05	<i>Valid</i>
	X1.8	0.556	0.361	0.001	0.05	<i>Valid</i>
	X1.9	0.633	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X1.10	0.675	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
Motivasi kerja (X ₂)	X2.1	0.323	0.361	0.082	0.05	<i>Invalid</i>
	X2.2	0.678	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.3	0.553	0.361	0.002	0.05	<i>Valid</i>
	X2.4	0.781	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.5	0.750	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.6	0.689	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.7	0.691	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.8	0.871	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.9	0.869	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.10	0.883	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.11	0.727	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	X2.12	0.604	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0.482	0.361	0.007	0.05	<i>Valid</i>
	Y.2	0.640	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	Y.3	0.564	0.361	0.001	0.05	<i>Valid</i>
	Y.4	0.703	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	Y.5	0.675	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	Y.6	0.668	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	Y.7	0.579	0.361	0.001	0.05	<i>Valid</i>
	Y.8	0.674	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	Y.9	0.677	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	Y.10	0.677	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	Y.11	0.788	0.361	0.000	0.05	<i>Valid</i>
	Y.12	0.575	0.361	0.001	0.05	<i>Valid</i>

Sumber: (Peneliti, 2024)

Tabel 1 menjelaskan bahwa hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X₁) dengan total 10 pernyataan dari keseluruhan 30 responden dinyatakan valid karena sudah memenuhi syarat pengambilan keputusan ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan ($sig. < 0.05$). Variabel motivasi kerja (X₂) dengan total 12 pernyataan dari keseluruhan 30 responden dinyatakan valid. Namun, pernyataan pertama dari variabel tersebut dinyatakan tidak valid karena memenuhi syarat ($r_{hitung} < r_{tabel}$) dan ($sig. > 0.05$). Variabel kinerja karyawan (Y) dengan total 12 pernyataan dari keseluruhan 30 responden dinyatakan valid karena sudah memenuhi syarat ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan ($sig. < 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa belum semua pernyataan variabel dikatakan valid karena masih ada satu pernyataan yang masih tidak valid dari total 34 pernyataan.

Uji Reliabilitas

Selain pengujian validitas, kuesioner yang berisikan pernyataan dari indikator variabel diukur dengan uji reliabilitas. Pada pengujian ini, reliabilitas diukur dengan model *Cronbach Alpha*. Berdasarkan pengambilan keputusan sebelumnya, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner peneliti:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	Syarat <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	10 Pernyataan	0.812	0.60	Reliable
Motivasi kerja (X ₂)	12 Pernyataan	0.910	0.60	Reliable
Kinerja karyawan (Y)	12 Pernyataan	0.870	0.60	Reliable

Sumber: (Peneliti, 2024)

Uji reliabilitas menjelaskan bahwa hasil dari pengujian reliabilitas pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* dimulai dari 0.812 sampai dengan 0.910. Berdasarkan penjelasan tersebut, semua pernyataan dari ketiga variabel ini dinyatakan reliabel karena sudah memenuhi syarat *Cronbach Alpha* yaitu > 0.60.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan dua metode sekaligus yaitu *One Sample Kolmogorov* dan *Probability Plot* sebagai berikut:

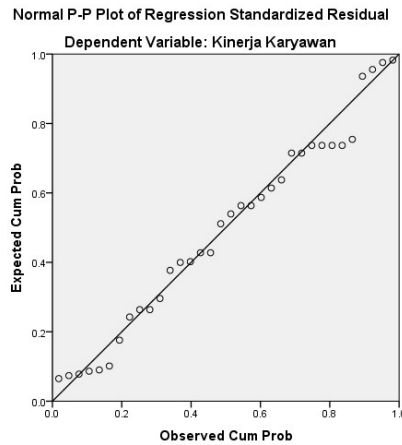
Tabel 3
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		34
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.70071440
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.121
	<i>Positive</i>	.121
	<i>Negative</i>	-.059
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.707
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.700
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: (Peneliti, 2024)

Pengujian normalitas melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang dimulai dari jumlah responden, nilai residual, sampai dengan nilai signifikansi melalui metode *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai *Asymp. Sig. (2-*

tailed) yang bernilai 0,700. Jadi, dapat disimpulkan data pengujian ini menghasilkan distribusi yang normal karena memenuhi syarat pengambilan keputusan sebelumnya, yaitu nilai signifikansi $> 0,05$.



Gambar IV.1 Uji Normalitas P-Plot

Sumber: (Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat pola atau titik yang mengikuti garis diagonal yang dimulai dari 0.0 sampai dengan 1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data dari pengujian ini berdistribusi normal karena telah melalui dua tahap pengujian sekaligus.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Pengambilan keputusan pada pengujian multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF. Apabila nilai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF dibawah < 10 , maka dapat disimpulkan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.422	3.979		4.128	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.053	.111	.043	.478	.636	.621	1.610
	Motivasi Kerja	.726	.074	.890	9.793	.000	.621	1.610

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: (Peneliti, 2024)

Pengujian ini memenuhi pengambilan keputusan dengan syarat nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser yang dapat dibuktikan melalui nilai signifikan. Dengan demikian, hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.274	2.279		2.315	.027
	Gaya Kepemimpinan	-.095	.063	-.326	-1.504	.143
	Motivasi Kerja	.007	.042	.037	.169	.867
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: (Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, terdapat nilai signifikansi pada kedua variabel bebas senilai 0.143 dan 0.867. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini telah bebas dari heteroskedastisitas karena telah memenuhi syarat Glejser, yaitu sig. > 0.05.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X dapat memengaruhi variabel Y secara parsial. Pengujian ini mengacu pada rumus $t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1$ dengan nilai signifikansi 5%. Maka nilai t_{tabel} adalah:

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1$$

$$t_{tabel} = \frac{0.05}{2} : 34 - 2 - 1$$

$$t_{tabel} = 0.025 : 31$$

$$t_{tabel} = 2.03951 = 2.039$$

Berdasarkan pengambilan keputusan sebelumnya, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0.05 maka dapat dikatakan H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig > 0.05 maka dapat dikatakan H0 diterima dan Ha ditolak.

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.422	3.979		.000

	Gaya Kepemimpinan	.053	.111	.043	.478	.636
	Motivasi Kerja	.726	.074	.890	9.793	.000
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						

Sumber: (Peneliti, 2024)

Menjabarkan uji t pada pengujian hipotesis. Nilai signifikansi dapat dilihat dari baris variabel pada kolom signifikansi, sedangkan nilai t_{hitung} dapat dinilai dari baris variabel pada kolom t. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui masing-masing pengaruh variabel sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} senilai $0.478 < 2,039$ dan nilai signifikan $0,636 > 0,05$ (tolak H_{a1}). Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} senilai $9.793 > 2.039$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ (terima H_{a1}). Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y secara bersamaan (simultan). Berdasarkan pengambilan keputusan sebelumnya, apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai signifikansi > 0.05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Untuk menentukan nilai f_{tabel} , pengujian ini mengacu pada rumus $df(N1) = k - 1$ untuk df pembilang dan $df(N2) = n - k$ untuk df penyebut dengan *probability* 0.05. Pada penelitian ini diketahui jumlah responden (n) sebanyak 34 dan jumlah keseluruhan variabel (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh:

$$df(N1) = 3 - 1 = 2$$

$$df(N2) = 34 - 3 = 31$$

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505.020	2	252.510	82.009	.000 ^b
	Residual	95.450	31	3.079		
	Total	600.471	33			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

Sumber: (Peneliti, 2024)

Tabel 7 memperlihatkan hasil dari uji f pada pengujian hipotesis penelitian ini. Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *regression* pada kolom df senilai 2 dan nilai residual pada kolom df senilai 31. Hal ini sejalan dengan ketentuan sebelumnya (2:31). Tabel IV.12 juga memperlihatkan nilai f_{hitung} dan nilai signifikansi sebagai syarat dari pengujian ini. Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Pengambilan keputusan pada uji f adalah apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, apabila f_{hitung}

$< f_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi > 0.05 . Dari hasil olah data, ditemukan $0.000 < 0.05$.

- b. Diketahui nilai $f_{\text{hitung}} 82.009 > f_{\text{tabel}} 3.30$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ (terima H_a). Jadi, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara bersamaan (simultan).

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2), dalam menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 8

Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.917 ^a	.841	.831	1.75472
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: (Peneliti, 2024)

Tabel IV.13 memperlihatkan hasil dari pengujian koefisien determinasi. Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yang sebesar 0.831 atau 83,1%. Jadi bisa disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.831 (83.1%). Sedangkan sisanya 16,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini sudah melewati beberapa tahap pengujian yang dimulai dari pengujian kualitas data, asumsi klasik, sampai dengan uji koefisien determinasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, berikut kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian ini:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t pada pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X_1) menghasilkan ($0.478 < 2.039$ atau $0.636 > 0.05$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nawasena Putra Windu secara parsial karena memenuhi syarat H_0 diterima ($t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau sig. > 0.05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dumadi et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global”. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t pada pengujian hipotesis variabel motivasi kerja (X_2) menghasilkan ($9.793 > 2.039$ atau $0.000 < 0.05$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nawasena Putra Windu secara parsial karena memenuhi syarat H_a diterima ($t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0.05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Disa Nabil Azmi et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri”. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menyimpulkan bahwa semakin membaik motivasi kerja dalam suatu perusahaan, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan

Hasil uji f pada pengujian hipotesis menghasilkan nilai $f_{hitung} 82.009 > f_{tabel} 3.30$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nawasena Putra Windu secara simultan karena telah memenuhi syarat H_a diterima ($f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai $sig. < 0.05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Malkan Malkan et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol”. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja membaik, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

4.7 Implikasi Penelitian

Penelitian ini berfokus pada dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kemudian, bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nawasena Putra Windu, sehingga penelitian ini dapat memberikan informasi bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Nawasena Putra Windu untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja agar kinerja karyawan terus meningkat. Penelitian ini juga diharapkan sebagai sarana perbaikan bagi penelitian selanjutnya agar menjadi lebih baik dan dapat mengatasi kekurangan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut adalah kesimpulan dari hasil penelitian ini:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, bahwa hasil dari pengujian hipotesis dalam uji t menghasilkan $t_{hitung} 0.478 < t_{tabel} 2.039$ atau nilai $sig. 0.636 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Motivasi kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, bahwa hasil dari pengujian hipotesis dalam uji t menghasilkan $t_{hitung} 9.793 > t_{tabel} 2.039$ atau nilai sig. $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan (simultan). Hal ini dibuktikan dengan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, bahwa hasil dari pengujian hipotesis uji f menghasilkan $f_{hitung} 82.009 > f_{tabel} 3.30$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan (simultan).

DAFTAR REFERENSI

- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Manajemen*, 13(2).
- Disa Nabil Azmi, Ratnapudyaningsih, A., Mufidah, E., & Ghifary, M. . (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri. *Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 7(2).
- Dr. Antaiwan Bowo Pranogyo SE., M., Prof. Dr. Hamidah S.E., M. S., & Prof. Dr. Thomas Suyatno, M. M. (2022). *Kinerja Karyawan*. <https://books.google.com/books?id=tpZrEAAAQBAJ>
- Jennifer Widiarsa, Sudarmawan, I. W. E., & Miko Andi Wardana. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Pariwisata Dan Bisnis*, 02(2).
- Malkan Malkan, Adam, Y., Syafaat, M., & Syaakir Sofyan. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 2(1).
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur