

---

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN MCDONALD DI BSD MALL TANGERANG SELATAN

---

**Mohamad Razab Iryadana**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

[mohamad\\_razab@unpas.ac.id](mailto:mohamad_razab@unpas.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran McDonald di BSD Mall Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 responden dan teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(6,812 > 2,000)$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(6,312 > 2,000)$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,0%. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $(45,631 > 2,760)$  dan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,174 + 0,392X_1 + 0,458X_2$  serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,7%.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This research aims to examine the effect of work motivation and leadership style on employee performance at McDonald's Restaurant in BSD Mall, South Tangerang. The method used is explanatory research with a saturation sampling technique, where all members of the population are used as samples, resulting in 62 respondents. Data analysis was conducted using statistical analysis with regression testing, correlation, determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, as proven by hypothesis testing, where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $6.812 > 2.000$ ), with a contribution of 43.6%. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance, as proven by hypothesis testing, where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $6.312 > 2.000$ ), with a contribution of 40.0%. Work motivation and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as proven by hypothesis testing, where  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $45.631 > 2.760$ ), and the regression equation obtained is  $Y = 7.174 + 0.392X_1 + 0.458X_2$ , with a contribution of 60.7%.*

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

## PENDAHULUAN

Industri makanan cepat saji saat ini banyak bermunculan baik itu pelaku usaha yang sudah lama maupun usaha-usaha yang baru, munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia, disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai motivasi yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Setiap pemimpin memiliki perilaku berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dapat meliputi peningkatan kinerja dan produktivitas, loyalitas serta retensi karyawan yang lebih tinggi, peningkatan kreativitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Karyawan yang termotivasi lebih bersemangat, berinisiatif, dan fokus pada pencapaian target, yang pada akhirnya menguntungkan baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Demikian pula penilaian motivasi juga sangat penting dilakukan mengingat motivasi dapat mendorong seseorang dapat dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemahaman mengenai motivasi bukan merupakan hal yang mudah, karena motivasi merupakan sesuatu yang berada dalam diri seseorang dan tidak tampak dari luar. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi di antaranya faktor intern maupun ekstren. Misal, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebijakan serta dapat memberikan arti bagi individu dalam kehidupan sosial.

Sebagaimana yang diperlukan untuk mengukur keberhasilan perusahaan, bukan hanya melalui dari perhitungan rasio tetapi melalui hal lain yang lebih luas. Konsep tersebut adalah kinerja (*performance*). Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah '*performance*' yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Gaya Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya Kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap

kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Berdasarkan pengamatan survey yang peneliti lakukan terdapat beberapa kekurangan atau gap antara kondisi yang ideal serta kondisi riil yang ada dilapangan antara kinerja karyawan selama ini sebagai implementasi dari kekurangan antara faktor Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang ada.

Begitu pula pada perusahaan McDonald, perusahaan ini bergerak didalam bidang makanan siap saji. Gaya Kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karna dalam melaksanakan tugasnya diperusahaan, karyawan perlu diperhatikan dan diawasi oleh pimpinan agar karyawan bekerja dengan baik. Oleh sebab itu Gaya kepemimpinan dan motivasi sangat penting didalam perusahaan ini, agar adanya pengawasan dan dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan di McDonald, bahwa banyak karyawan yang menilai Gaya kepemimpinan di perusahaan ini kurang disukai oleh karyawan karna pemimpin perusahaan tersebut kurang bisa diajak kerjasama dan kurangnya perhatian, sehingga karyawan merasa pemimpin pada tahun 2018 berbeda dengan tahun sebelumnya dimana pemimpin kurang koordinasi dengan karyawan sehingga ketidak hadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan Menurunya kinerja karyawan, hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dalam hal ini Penilaian kinerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan di tempat kerja. Menurut teori motivasi Maslow yang dikutip oleh Mangkunegara (2013), motivasi kerja dalam konteks penelitian ini dapat dipahami sebagai seperangkat kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Kekuatan ini mendorong individu untuk berperilaku kerja dengan cara tertentu, sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu yang ditentukan. Maslow mengemukakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan dasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum beralih ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penerapan teori ini dalam konteks organisasi menunjukkan bahwa apabila kebutuhan dasar karyawan terpenuhi, maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Gaya kepemimpinan juga memainkan peran yang sangat penting dalam

mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan ini melibatkan pola perilaku dan strategi yang disukai serta sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin yang efektif tidak hanya memiliki kemampuan untuk memberi arahan, tetapi juga untuk memberikan motivasi dan membimbing bawahannya dengan cara yang membangun kepercayaan diri mereka. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan sangat bergantung pada keyakinannya terhadap kemampuan bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif sering kali dapat mendorong peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi cara karyawan melihat tujuan dan tanggung jawab mereka dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah salah satu indikator utama yang digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2020:75), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas. Kinerja tidak hanya mencakup hasil fisik atau produk yang dihasilkan, tetapi juga bagaimana seseorang melaksanakan tugas dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang dipimpin dengan baik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan saling berhubungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, sementara gaya kepemimpinan yang efektif dapat memfasilitasi dan mengarahkan upaya tersebut agar mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Restoran McDonald yang terletak di BSD Mall, Tangerang Selatan, dengan populasi yang terdiri dari 62 responden. Responden tersebut dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian, yakni untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena jumlah populasi yang relatif kecil, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, yakni 62 responden yang bekerja di restoran tersebut. Pemilihan sampel jenuh dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh individu yang terlibat dalam penelitian mewakili populasi yang ada. Dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan gaya

kepemimpinan, dengan variabel terikat, yakni kinerja karyawan. Penelitian asosiatif ini memungkinkan peneliti untuk menggali pengaruh yang terjadi baik secara parsial (terpisah) maupun simultan (secara bersama-sama) antara variabel-variabel yang terlibat. Oleh karena itu, penelitian ini lebih berfokus pada pengujian hipotesis yang mengarah pada pemahaman seberapa besar pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan di restoran tersebut.

Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan berbagai metode analisis yang meliputi uji instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik untuk memverifikasi kelayakan model regresi, serta analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, sedangkan uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran asumsi yang telah diajukan dalam penelitian ini. Penelitian ini mengandalkan teknik analisis yang kuat untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel, serta memberikan wawasan yang berguna mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor layanan.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	62	28	46	36.02	4.366
Gaya Kepemimpinan (X2)	62	29	44	36.76	3.396
Kinerja Karyawan (Y)	62	30	47	38.11	3.479
Valid N (listwise)	62				

Motivasi kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,602 dengan standar deviasi 4,366.

Gaya kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *mean score* sebesar 3,676 dengan standar deviasi 3,396.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,811 dengan standar deviasi 3,479.

### 2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.174	3.338		2.149	.036
Motivasi Kerja (X1)	.392	.070	.492	5.583	.000
Gaya Kepemimpinan (X2)	.458	.090	.447	5.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,174 + 0,392X_1 + 0,458X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,174 diartikan jika motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,174 poin.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,392, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,392 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,392 poin.
- 3) Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,458, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,458 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,458 poin.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations <sup>b</sup>	
		Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.660**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=62

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,660 artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations<sup>b</sup>

		Gaya Kepemimpinan (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X2)	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=62

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,632 artinya gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.594	2.216

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,779 artinya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 <sup>a</sup>	.436	.427	2.634

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,436 artinya motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.632 <sup>a</sup>	.400	.390	2.717
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,400 artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.594	2.216

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,607 artinya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 60,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### d. Uji Hipotesis

##### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.164	2.802		6.840	.000
Motivasi Kerja (X1)	.526	.077	.660	6.812	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,812 > 2,000), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1 (Constant)	14.298	3.782		3.781	.000
Gaya Kepemimpinan (X2)	.648	.102	.632	6.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $6,312 > 2,000$ ), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.354	2	224.177	45.631	.000 <sup>b</sup>
	Residual	289.856	59	4.913		
	Total	738.210	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $45,631 > 2,760$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,660 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $6,812 > 2,000$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,632 atau memiliki hubungan yang kuat dengan

kontribusi pengaruh sebesar 40,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,312 > 2,000$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,174 + 0,392X_1 + 0,458X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,779 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $45,631 > 2,760$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

## KESIMPULAN

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, nilai  $t$  hitung sebesar 6,812 lebih besar dibandingkan dengan  $t$  tabel yang bernilai 2,000, menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks ini, motivasi kerja bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,0%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 6,312 lebih besar dari  $t$  tabel 2,000, yang membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di tempat kerja mempengaruhi bagaimana karyawan merasa dihargai, diberi arahan, dan diberdayakan dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin yang memberikan contoh yang baik dan memberikan motivasi kepada bawahannya akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,7%. Sementara itu, 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 45,631 yang lebih besar daripada  $F$  tabel 2,760, yang menegaskan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, ada beberapa saran yang bisa diberikan. Pertama, perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk memastikan karyawan diperlakukan secara adil.

Kedua, perusahaan perlu memberikan semangat dan apresiasi yang layak kepada karyawan agar mereka tetap termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Terakhir, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memberdayakan karyawan melalui pemberian gaya kepemimpinan yang lebih intens dan efektif, serta penegakan peraturan yang jelas

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. BSD Mall Tangerang Selatan: Rineka Cipta.
- Dessler. G. (2016). *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2013). *Dasar-Dasar Pemasaran*. BSD Mall Tangerang Selatan: Raja
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. BSD Mall Tangerang Selatan.
- Istijanto (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. BSD Mall Tangerang Selatan: PT. Gramedia Pustaka
- Kartono. K. (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, BSD Mall Tangerang Selatan: PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Luthans. F. (2016). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara. A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito. A.S. (2017). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, BSD Mall Tangerang Selatan.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, BSD Mall Tangerang Selatan, 2010.
- Santoso. S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. BSD Mall Tangerang Selatan: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BSD Mall Tangerang Selatan: Bumi Aksara.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BSD Mall Tangerang Selatan: Prenadamedia Group.