Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XXX

by Faiz Malida

Submission date: 22-Oct-2024 02:05PM (UTC+0700)
Submission ID: 2493392267
File name: 53_JEKOMBIS_Muliatul_Khasanah_Draf_Jurnal_turnitin.docx (284.28K)
Word count: 3139
Character count: 20559

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XXX

Faiz Malida [1], Ety Nurhayati [2]
[1, 2] Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia
[*]*Correspondence Autor: faizaiueo@gmail.com*

Abstract: *In-depth research on the influence of leadership styles and work motivation on employee performance is essential for understanding how these factors interact and can be optimized. In an organizational context, this understanding can assist leaders and management in improving employee performance and achieving established business objectives. This study aims to identify and analyze the relationships between variables, specifically those affecting employee performance, leadership styles, and work motivation. Data collection was conducted using a non-probability sampling method, involving 50 respondents. Data was gathered through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS software. This research is quantitative in nature. The results indicate that leadership style has a significant impact on employee performance, while work motivation does not show a significant effect. Simultaneously, the variables of leadership style and work motivation significantly influence employee performance, as indicated by an Adjusted R Square value of 45.4%, which suggests that these variables together can explain 45.4% of employee performance, with the remainder explained by other factors.*

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

Abstrak: Penelitian yang mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk memahami faktor-faktor ini saling berhubungan dan dapat dioptimalkan. Dalam konteks organisasi tentu akan membantu pemimpin dan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh antar variabel, khususnya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Teknik pengumpulan data dengan metode *nonprobability sampling*. Sebanyak 50 responden terlibat dalam penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 45,4% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 45,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

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

1. LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dalam konteks lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, kinerja karyawan menjadi faktor kritis dalam kesuksesan suatu organisasi sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah dua faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja individu dalam sebuah tim atau organisasi.

Menurut Thoha gaya kepemimpinan adalah cara sesorang pemimpin yang dipakai kepada seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Prasinta et al., 2023).

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dan efektif mulai

dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan di PT PT XXX di rasa belum optimal untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan dinilai terlalu otoriter, sedangkan gaya kepemimpinan tersebut pada era sekarang ini selalu mendapat tantangan karena tidak sesuai dengan ideologi yang berlaku di beberapa perusahaan. Namun karyawan juga menilai positif karena dalam pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan ini relatif cepat sehingga dapat segera dilaksanakan.

Dalam konteks ini, penelitian yang mendalam tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting. Memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan bagaimana mereka dapat dioptimalkan dalam konteks organisasi tertentu akan membantu pemimpin dan manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan. Pada penelitian ini, subjek penelitian yang akan penulis teliti adalah PT XXX di DKI Jakarta. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka penulis memilih judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XXX".**

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan Masyarakat (Suryani & FoEh, 2019).

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Hasmin & Nurung, 2021) gaya kepemimpinan identik dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan, atau pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin.

Motivasi Kerja

Menurut (Purwatiningsih et al., 2022) Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukan sesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, entah itu dari diri kita sendiri atau pun dari suatu hal atau orang lain.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (Sinambela, 2016) Kinerja diartikan sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Meneurut Surya Dharma desain penelitian merupakan rencana totalitas yang berkaitan dengan aspek desain lengkap dari tipe riset, pendekatan pengumpulan informasi, desain eksperimental, serta pendekatan statistik buat ilustrasi informasi (Fauzi et al., 2022)

Dalam hal ini, desain penelitian merupakan tahapan awal yang sangat penting dalam proses penelitian, karena akan memadu penelitian dalam mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis dan obyektif sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan pengolahan angka secara statistik (Abdullah et al., 2022). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei merupakan metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai alat penggalian data (Khaeruman et al., 2021).

Tujuan dari metode ini yaitu untuk memperoleh informasi mengenai hal yang akan diteliti kepada sejumlah responden yang dianggap mewakili suatu populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2018). Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil pengujian validitas dapat diketahui jika r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid, namun jika r hitung < r tabel, maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan X_1

Tabel 1

Uji Validitas X1

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.492	0.278	Valid
X1.2	0.751	0.278	Valid
X1.3	0.554	0.278	Valid
X1.4	0.690	0.278	Valid
X1.5	0.665	0.278	Valid
X1.6	0.648	0.278	Valid
X1.7	0.622	0.278	Valid
X1.8	0.719	0.278	Valid
X1.9	0.650	0.278	Valid
X1.10	0.639	0.278	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasilperhitungan bahwa r hitung > r tabel 0.278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat diandalkan dan layak diajukan untuk penelitian.

Uji Validitas Motivasi Kerja X2

Tabel 2

Uji Validitas X2

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.656	0.278	Valid
X2.2	0.631	0.278	Valid
X2.3	0.641	0.278	Valid
X2.4	0.672	0.278	Valid
X2.5	0.702	0.278	Valid
X2.6	0.434	0.278	Valid
X2.7	0.524	0.278	Valid
X2.8	0.279	0.278	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa lebih banyak r hitung > r tabel 0.278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dapat diandalkan dan layak untuk diajukan dalam penelitian.

Uji Validitas Kinerja Y

Tabel 3

Uji Validitas Y

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0.666	0.278	Valid
Y.2	0.475	0.278	Valid
Y.3	0.698	0.278	Valid
Y.4	0.744	0.278	Valid
Y.5	0.627	0.278	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mengenai kinerja dapat dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasilperhitungan bahwa r hitung > r tabel 0.278. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel kinerja dapat diandalkan dan layak diajukan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digambarkan untuk mengukur kuesioner yang termasuk pada indikator dari variabel. Dengan menggunakan SPSS sebagai uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan ditujukkan jika nilai > 0,60 akan menunjukkan nilai instrumen yang reliabel. Kuesioner dinyatakan reliabel ketika suatu jawaban menunjukkan konsisten terhadap pertanyaan (Ghozali, 2018).

Tabel 4

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.842	10	Reliabel
Motivasi Kerja	0.689	8	Reliabel
Kinerja	0.640	5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan tabel atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel independen yakni gaya kepemimpiunan (X1), motivasi kerja (X2), serta variabel dependen

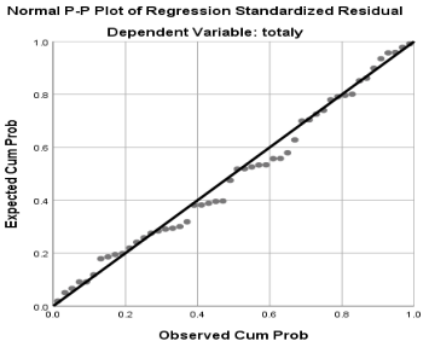
yaitu kinerja pegawai (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat diketahui dengan melihat kurva *probability plot*, melihat penyebaran data yang berbentuk titik pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan megikuti arah garis diagonal, maka hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut tidak menunjukkan pola distibusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018)

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas *P-Plot* dan *Kolmogorov-Smirnov Test*.



Sumber : Hasil Pengelolaan data, 2024

Gambar 1 Uji Normalitas *P-Plot*

Gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar pada sekitaran garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal, maka hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat digunakan untuk menguji normlaitas residual. Berikut hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 5

Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13988109
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.054
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

s

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa pada uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan dalam variasi nilai residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Glejser. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi (Sig.): jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas; sebaliknya, jika nilai Sig. kurang dari 0,05, model regresi dianggap mengalami heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6

Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.984	1.348		1.472	.148
	totalx1	.068	.040	.321	1.695	.097
	totalx2	-.085	.059	-.271	-1.429	.160

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,148, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,097. Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi dari seluruh variabel independen adalah lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi lolos dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Mulitikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *torelance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika terdapat nilai *torelance* > 0,10 atau VIF < 10,00 maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 7

Mulitikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.326	2.329		2.717	.009		
	totalx1	.260	.069	.531	3.749	.000	.556	1.799
	totalx2	.153	.103	.211	1.491	.143	.556	1.799

a. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Hasil tabel diatas Menunjukan nilai yang terlihat pada *tolerance* masing-masing variabel bebas X1 dan X2 > 0,10 dan nilai VIF menunjukkan < 10. Dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari model regresi linear berganda:

Tabel 8

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.326	2.329		2.717	.009
	totalx1	.260	.069	.531	3.749	.000
	totalx2	.153	.103	.211	1.491	.143

a. Dependent Variable: totaly

Sumber: Hasil Pengelolaan data, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6{,}326 + 0{,}260X1 + 0{,}153X2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,326 mengandung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja pegawai adalah 6,326.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,260 yang menyatakan bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,260
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,153 yang menyatakan bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,260

Pembahasan Hasil Penelitian

Data yang diolah menggunakan SPSS dengan sampel 50 responden yang membahas tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap kinerja PT XXX.

Dari hasil uji regresi yang telah di lakukan, maka diperoleh:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh yaitu nilai uji T yaitu 3,749 menunjukkan lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,675 dengan signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat di simpulan bahwa terbukti variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin tinggi. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik, dan bahwa dalam suatu organisasi, keterampilan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan, terkait dengan kemampuan pengambilan keputusan kepemimpinan, dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya karena keputusan dibuat secara akurat dan efektif.

Hal ini Selaras dengan penelitian (Herawati & Ermawati, 2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh yaitu nilai uji T yaitu 1,491 menunjukkan lebih kecil dari nilai T tabel sebesar 1,675 dengan signifikasi sebesar 0,143 lebih besar dari 0.05 maka dapat di simpulan bahwa terbukti variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Palinggi & Djiu, 2022) bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil persamaan regresi berganda diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai F hitung sebesar 21,341 > F tabel 2,84 dan memiliki nilai Sig 0,000 < 0,05, maka Ha diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XXX.

Hal ini Selaras dengan penelitian yang dilakukan (Herawati & Ermawati, 2020) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari suatu studi dapat dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis berkaitan dengan sumbangan pengembangan teori-teori tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, implikasi praktis melibatkan kontribusi penelitian dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai guna memperbaiki kinerja mereka.

Implikasi Teoritis

1. Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT XXX berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. PT XXX harus lebih fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang baik, karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan

Implikasi Praktis

1. Bagi Pemimpin Perusahaan

   Untuk selalu menjaga dan mendisiplinkan pekerja, agar memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Seperti memberikan pelatihan agar dapat meningkatan kompetensi-kompetensi para karyawan.
2. Bagi Karyawan

Untuk terus menjaga motivasi kerja tetap optimal, diperlukan upaya terus menerus dalam meningkatkan kinerja agar tujuan bersama dapat tercapai. Seperti mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PT XXX.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarsarkan hasil analisis dan pembahasan, pada subab ini peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan oleh penulis. Penelitian ini menunjukan beberapa hasil, sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XXX. Hal ini berdasarkan perhitungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai signifikasi sebesar 0,009 menunjukan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 (0.009 < 0.05), dengan nilai t hitung 3,749 > t tabel 1,675.
2. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XXX Hal ini berdasarperhitungan variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai signifikasi sebesar 0,143 menunjukan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05 (0.143 > 0,05), dengan nilai t hitung 1,491 < t tabel 1,675.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT XXX yang di tunjukan dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,454. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama sebesar 45,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, terhadap beberapa saran yang peneliti bisa berikan untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan:
   a. Sebaiknya PT XXX perlu meningkatkan kemampuan dalam perencanaan dan tujuan bisnis perusahaan kedepannya, dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang meningkatkan keterampilan yang akan membantu pemimpin perusahaan mampu menyampaikan visi misi, memotivasi tim dan pengambilan keputusan kepada pekerja PT XXX
   b. Sebaiknya PT XXX harus mendorong lebih banyak kolaborasi antara anggota tim. Dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan pendukung seperti team-building dan

penyelenggaraan diskusi terbuka untuk anggota tim untuk berbagi ide dan solusi untuk masalah yang terjadi di Perusahaan.

c. Sebaiknya PT XXX perlu terus mengevaluasi apakah strategi bisnis yang di komunikasikan pimpinan sudah dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti karena sebanyak 7 orang menjawab sangat tidak setuju.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya di Perusahaan, isu mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja dapat menjadi fokus yang relevan untuk penelitian mendatang. Serta untuk mendukung kemajuan penelitian, penting untuk mengembangkan studi lebih lanjut.

6. DAFTAR REFERENSI

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Fauzi, A., Nisa, B., Napitulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. Gde Satia, Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawari, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi penelitian*. Banyumas: CV. Pena Persada.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Solok: Mitra Cendikia Media.

Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia). *Jurnal Kinerja*, 16–33. https://jurnal.uia.ac.id/Kinerja/article/view/922

Khaeruman, M., Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. In *Bookchapter*. Banten: CV. AA. Rizky.

Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285. https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.622

Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85–92. https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jimap/article/view/1119

Prasinta, D. J., Jarkawi, & Emanuel B. S. Kase. (2023). *Strategi kepemimpinan*. Yogyakarta: Sulur Pustaka.

Purwatiningsih, A., Astiti, S., Sholihin, A., Zuhdi, A. I. A., & Putri, A. (2022). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Pemalang: Tiga Cakra Wala.

Rizal, M., Basalamah, M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 5(2), 485–490. http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bali: Nilacakra.

Wahyuni, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang, 4, 1. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XXX

ORIGINALITY REPORT

19%	20%	9%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Riza Khaerani Rikhad, Sri Hidayati, Bahrul Yaman. "Pengaruh Reward, Hubungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	3%
2	bisnisman.nusaputra.ac.id Internet Source	3%
3	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
5	lisyabab-staimas.e-journal.id Internet Source	2%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	2%
	ojs.jurnalrekaman.com	

7	Internet Source	2%
8	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	2%
9	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	2%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 2%
Exclude bibliography	On		