
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Patra Jasa

Muhammad Fachri

Manajemen , Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98 Kramat kecamatan Senen, Jakarta Pusat Indonesia
E-mail: muhammadfachri345@gmail.com

Informasi Artikel

Dikirim : 01-09-2023

Revisi : 5-09-2023

Publikasi : 09-10-2023

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja didalam perusahaan PT Patra Jasa. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada untuk dijadikan sampel sebesar 92 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik Normalitas, Multikolinieritas, Heterokedastisitas, Ujit, Uji F, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Determinasi menggunakan IBM SPSS 23. Hasil perhitungan pada uji t dimana nilai sig tidak berpengaruh secara parsial X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, nilai t hitung $0,323 > t$ tabel 1,986. Kemudian perhitungan uji t dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X2 terhadap Y. Hasil perhitungan pada uji t sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,542 > 1,661$. Gaya kepemimpinan dan motivasi diperhitungkan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama – sama atau simultan. H3 diterima jika Fhitung, maka $83,203 > 3,85$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama -sama atau simultan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Abstract - This research aims to determine the influence of leadership style and motivation on employee performance. The method used in this research is a descriptive method with a quantitative approach. The population in this study are all employees who work in the company PT Patra Jasa. This study used the entire existing population as a sample of 92 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test of Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity, T Test, F Test, Multiple Regression Analysis Test, Determination Test using IBM SPSS 23. Calculation results in the t test where the sig value has no partial effect X1 to Y is $0.000 < 0.05$, t count $0.323 > t$ table 1.986. Then calculate the t test where the sig value partially influences Leadership style and motivation are calculated to affect employee performance simultaneously or simultaneously. H3 is accepted if Fcount, then $83.203 > 3.85$, with a significance value of $0.000 < 0.05$ it can be concluded that together or simultaneously the independent variables namely leadership style (X1) and motivation (X2) have a significant effect on variables related to performance employee.

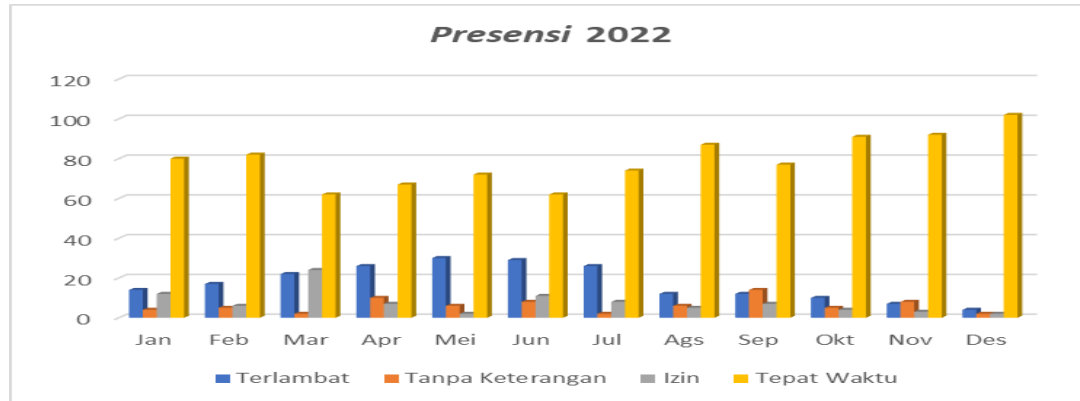
Keywords: Leadership Style, Motivation, and Employee performance

1. PENDAHULUAN

Patra Jasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kebersihan dan pelayanan. Produktivitas PT. Patra Jasa tidak terlepas dari kepemimpinana dan motivasi karyawannya. PT Patra Jasa didirikan pada tanggal 02 Maret 1950. Dengan misinya yaitu menjadi penyedia jasa kebersihan kantor seperti OB, Gondola, Cleaning Service, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, Untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah di tetapkan. Hal

mendasar terbentuknya PT Patra Jasa adalah untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia pada umumnya. Perusahaan ini berkedudukan di Jakarta dan mengenai bidang pekerjaan cleaning service. Melalui wawancara dengan pihak general manager (GM) diperoleh informasi bahwa terdapat, rendahnya motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan. Pada level pengawas dan cleaning service yang belum sesuai pada tahun 2022 yang dimana kurangnya gaya kepemimpinan digunakan dalam keadaan dan waktu yang tepat. Rendahnya motivasi karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan hal tersebut ditunjukkan dengan data sebagai berikut.

Gambar 1. Presensi Cleaning Service Patra Jasa 2022



Sumber: Data Presensi Cleaning Services PT. Patra Jasa 2022

Dalam tahun 2022 motivasi karyawan masih menunjukkan tingkat yang rendah karena tingkat keterlambatan, izin dan tanpa keterangan masih menunjukkan kenaikan. Tingginya jumlah karyawan PT Patra Jasa yang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas menandakan bahwa rendahnya tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana keterlambatan dan tidak hadir menyebabkan target pekerjaan tidak dapat dicapai secara maksimal.

Penelitian ini hendak melihat Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Patra Jasa? Serta hendak melihat apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Patra Jasa? Serta melihat Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap pada perusahaan PT Patra Jasa? Sehingga tujuan penelitian ini bertujuan Untuk meneliti dan mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan sebagai variable dependend. Variabel pertama yaitu gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasnawati et al., 2021).Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pengaruh, yakni seni atau proses mempengaruhi orang lain sehingga mereka mau berusaha dengan sukarela dan bersemangat untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok.(Muharram et al., 2022). Kinerja kepemimpinan sangat bergantung pada organisasi maupun gaya kepemimpinan. Pemimpin bisa efektif dan tidak efektif dalam situasi tertentu. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, dibutuhkan kemauan untuk belajar bagaimana melatih pemimpin secara efektif, namun juga menciptakan lingkungan organisasi yang pemimpinnya mampu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin.(Gemini, 2021). Gaya kepemimpinan juga berkaitan dengan bagaimana pemimpin mendengar, menetapkan standar tujuan dan kinerja. Mengembangkan dan menetapkan rencana aksi, memandu dan mengarahkan orang lain dan memberikan umpan balik.(Hasnawati et al., 2021). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. (Mogot et al., 2019) . Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied science dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkal awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya. Perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai perspektif. Dalam penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang dibentuk dari empat dimensi dan indikator menurut Bass et al dan Humphreys. terdiri dari :

1. Pengaruh ideal : gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja bawahan dengan indikator meningkatkan percaya diri dan implementasi visi.
2. Inspirasi : gaya kepemimpinan memberikan panutan bagi bawahan untuk meraih prestasi dengan indikator kreatifitas dan nyaman bekerja dengan atasan.
3. Pengembangan intelektual : gaya kepemimpinan memberikan rangsangan kepada bawahan untuk terus meningkatkan kemampuan diri dengan indikator meningkatkan potensi diri dan memotivasi bawahannya
4. Perhatian pribadi : gaya kepemimpinan mampu memberikan lingkungan yang kondusif dengan indikator perhatian pribadi dan mendorong bawahan (Hasnawati et al., 2021)

Variable kedua adalah motivasi yaitu energi dari dalam diri seorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan..Motivasi dapat dilihat sebagai kepekaan, dengan mengarahkan pekerja dan organisasi untuk bekerja dengan baik, jadi objektif keinginan dan organisasi pekerja di buat pada masa tertentu. (Oloan, 2022) setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.(Gemini, 2021). motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. .Motivasi kerja sangat penting untuk mempersoalkan bagaimana cara mendorong karyawan untuk bersemangat bekerja.

Variabel ketiga adalah kinerja karyawan, dapat dipahami sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.(Muna & Isnowati, 2022). Kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi.(Sari, 2021)kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. kinerja nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negative terhadap pencapaian tujuan organisasi.(Dipang, 2013) Kinerja karyawan adalah kemampuan organisasi atau instansi dalam melaksanakan tugasnya dalam periode waktu tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik yang berhubungan dengan masyarakat maupun yang berhubungan dengan organisasi.

Untuk mendukung hasil riset ini, penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muharram, Sitti Fadriyah, Maulana (Muharram et al., 2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan di Kota Makassar, Sulawesi Selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Secara parsial variable gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai thitung ($4,002 > 3,19$) \geq ttabel (2,012). Secara parsial komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan nilai thitung ($4,452$) \geq ttabel (2,012). Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ dan untuk nilai fhitung (13043915) \geq (3.19). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai t hitung Disiplin Kerja yaitu sebesar $4,870 > t$ tabel $2,015$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $27,216 > F$ tabel $3,20$ dan nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Selanjutnya penelitian lainnya adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bank sulselbar cabang jeneponto Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (b) Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto (c) Variabel Motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. (Gemini, 2021). Dengan penelitian terdahulu gap penelitian ini terletak di dalam objek penelitian serta metode penelitian yang digunakan.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dikatakan suatu bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika populasi tersebut besar, sehingga peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut. Kemudian apabila subjek kurang dari 100 maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi . Dalam metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jumlah yang relatif kecil yaitu metode pengambilan semua populasi sebanyak 92 karyawan PT Patra Jasa yang juga digunakan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar (Nalendra, Aloysius, 2021). Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang diuji validitas dan reliabilitasnya adalah instrumen penelitiannya. Peneliti menggunakan skala Likert, dengan pilihan mulai dari 1 sampai 5, dalam kuesioner ini. Skor yang lebih tinggi menunjukkan respons yang lebih positif (sangat setuju) sedangkan skor yang lebih rendah menunjukkan respons yang lebih negatif (sangat tidak setuju). Data yang diperoleh oleh peneliti harus diolah dan dievaluasi agar relevan dan menjadi landasan dalam mengambil keputusan. Teknik analisis data merupakan metode dalam memproses data menjadi informasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Teknik analisa data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid karena r-hitung di setiap pernyataan lebih besar dari r-tabel. Adapun uji reliabilitas jika nilai cronbach’s alpha yang dihasilkan dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel sedangkan sebaliknya jika kurang dari 0,60 maka tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai Cronbach’s Alpha lebih dari 0,60.

Uji asumsi klasik penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Dalam uji normalitas jika angka Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal, jika angka Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,109 > 0,05 dikatakan bahwa data yang diuji dalam uji normalitas ini terdistribusi normal. Uji multikolinearitas jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10.00 tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF > 10.00 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini diketahui nilai toleransi 0,572 > 0,10 dan pada nilai VIF 1,748 < 10,00 dikatakan dalam penelitian ini semua variabel independen menyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen. Uji heteroskedastisitas jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai Sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) 0,489 dan insentif (X2) 0,963 dan dikatakan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dan memprediksi suatu variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel I. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,210	2,838		3,951	,000
Gaya Kepemimpinan	,020	,063	,027	,323	,747
Motivasi	,385	,040	,789	9,542	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \tag{1}$$

$$Y = 11,210 + 0,20(X_1) + 0,385(X_2) + \epsilon$$

Dari hasil olah data yang diperoleh, maka dapat diinterpretasikan dari koefisien regresi disetiap variabel sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,210 menunjukan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak ada atau bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 11,210.
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,020 menunjukan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0,020 atau 20%

3. Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,385 menunjukkan bahwa jika nilai Insentif naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0,385 atau 38,5%.

Uji koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Adapun hasil koefisien determinasi (Adjusted R²) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II. Hasil Koefisien Deterrminasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.644	5,732

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

Sumber: Data diolah 2023

Bahwa nilai Adjusted R² adalah 0,644 yang artinya sebesar 64,4% dari nilai Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 63,7% (100% - 64,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini..Pada pengujian hasil uji t untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dan pengambilan kesimpulan jika t-hitung lebih besar (>) t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis terima. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel-tabel berikut:

T-tabel : $t (a/2 ; n - k - 1)$ (II)
 : $t (0,05/2 ; 92 - 2 - 1)$
 : $t (0,025 ; 89) = 1,986$

Keterangan : a = Tingkat kepercayaan
 n = Jumlah sampel
 k = Jumlah variabel X

Tabel III. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.210	2.838		3.951	.000
	Gaya Kepemimpinan	.020	.063	.027	.323	.747

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung 0,323 > t-tabel 1.986. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat tidak berpengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H₁ ditolak.

Tabel IV. Hasil Uji T Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.210	2.838		3.951	.000

Motivasi	.385	.040	.789	9.542	.000
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel berikut diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $9,542 > t$ -tabel 1,986. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H_2 diterima.

Uji f dalam penelitian ini melakukan perbandingan nilai yang diperoleh f-hitung dengan f-tabel pada tingkat Sig. 0,05. Apabila nilai f-hitung $>$ f-tabel dan tingkat signifikansi $<$ 0,05 maka model regresi tersebut layak untuk menjelaskan variabel secara simultan. Dapat diketahui rumus untuk mencari ftabel adalah sebagai berikut:

$$F\text{-tabel} : F(k-1 ; n - k - 1) \tag{II}$$

$$: F(1 ; 92 - 2 - 1)$$

$$: F(1 ; 89) = 3,95$$

Keterangan : a = Tingkat kepercayaan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel X

Tabel V. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5468.220	2	2734.110	83.203	.000 ^b
	Residual	2924.606	89	32.861		
	Total	8392.826	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel berikut bahwa hasil uji statistik f diperoleh f-hitung sebesar 83,203. Dilihat dari f-tabel maka nilai f-tabel sebesar 3,95. Sehingga dapat dijelaskan bahwa f-hitung $>$ f-tabel yaitu $83,203 > 3,95$, dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam pengujian ini variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Hasil perhitungan pada uji t dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,323 < t$ tabel 1,986 (H_1). Sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan uji t dimana nilai sig berpengaruh secara parsial X2 terhadap Y. Hasil perhitungan pada uji t sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,542 > 1,986$. Sehingga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2). Maka dari itu bahwa dari hasil perhitungan tersebut diduga H_1 dan H_2 bersama-sama atau secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Jasa. Hasil dari uji koefisien determinasi R^2 nilai adjusted R Square sebesar 0,644 atau 64,4% yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PTPatraJasa. Saran bagi penelitian selanjutnya Diharapkan peneliti dapat menggunakan variabel lain yang, dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengembangkan dan memperbanyak referensi penelitian. Ada baiknya juga untuk menambahkan variabel dalam penelitian ini agar penelitian ini akan terlihat lebih menarik.

Daftar Pustaka

Dipang, L. (2013). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA

-
- KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO. *JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(3).
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja* (H. Halim (ed.)). PUSAKA ALMAIDA.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Muharram, M., Fadjriyah, S., & Maulana, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 8–19. <https://doi.org/10.51263/jameb.v7i1.151>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nalendra, Aloysius, R. A. all. (2021). *STATISTIKA SERI DASAR DENGAN SPSS*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Oloan, S. (2022). *MANAJEMEN SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, Dan Kinerja Karyawan* (Boiliu Melkias Fredik (ed.); 1st ed.). Seval Literindo Kreasi (Penerbit SEVAL).
- Sari, N. K. & L. A. M. (2021). NALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. KAYU MAS SURABAYA. Oku Timur. *Jurnal Trisna Riset*, 2(2).