

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BORNEO INDOOR FUTSAL
BANJARMASIN**

Melsandi¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Siti Mardah³, Firdaus⁴
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari^{1,2,3,4}

Received: 15 November 2023 | Revised: 21 Desember 2023 | Accepted: 16 Januari 2024 | Published Online: 16 Januari 2024

ABSTRACT

This research was conducted to determine the magnitude of the influence of leadership style and motivation on employee performance at Borneo Indoor Futsal Banjarmasin. This type of research is quantitative descriptive. The population used is all employees from this research site. The sample used was 30 people. Data was obtained through distributing questionnaires to all respondents. This research was analyzed using the IBM version of the SPSS 25 software test tool. The analysis tests carried out were instrument tests, classist assumption tests, multiple linear regression tests, T tests, F tests and termination coefficient tests. From the research results it was found that the data used were valid and reliable. For the partial influence of leadership style and motivation on employee performance positive and significant effect. Likewise, the F test results show that the two independent variables have a positive and significant effect on the dependent variable together.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indoor Futsal Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan dari tempat penelitian ini. Sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Data diperoleh melalui penyebaran angket kepada seluruh responden. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan alat uji software SPSS 25 versi IBM. Uji analisis yang dilakukan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi. Dari hasil riset diperoleh bahwa data yang digunakan valid dan reliabel. Untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Begitu juga untuk hasil uji F menunjukkan kedua variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

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

Korespondensi : Siti Mardah, S.E., M.M. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin Jl. Sei. Miai Dalam Komp. Pulau Jepang Rt.11 No/Kav.12 Banjarmasin 70124. Email: sitimardah27@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen terpenting dari setiap organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan landasan yang paling signifikan dan tepat untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pendirian atau komitmen yang berbeda, misalnya kantor dan kerangka kerja bisa sama dengan organisasi yang berbeda, tetapi dari segi sumber daya manusia, ini adalah sesuatu yang baru, luar biasa, dan memiliki kapasitas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Sofyan 2019, 42).

Organisasi menurut Agus (2016:19) merupakan sebuah kesatuan yang berupaya untuk mengkoordinasikan berbagai macam kepentingan. Organisasi juga dibentuk untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil yang selanjutnya dapat mendukung operasi perusahaan, bisnis akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas. (Hasibuan 2016:10), yang menyatakan bahwa “aset manusia pengurus adalah pengetahuan dan keterampilan yang mengatur tenaga kerja dan hubungan ketenagakerjaan agar berhasil dan efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, tenaga kerja dan daerah setempat.” Sumber Daya Manusia memungkinkan pekerja untuk memainkan peran kunci dalam sebuah organisasi, khususnya sebagai agen keterampilan tim eksekutif.

Pencapaian tujuan organisasi mana pun dapat dilakukan dengan fokus utama dari pengaturan tertentu yang dimaksud. Dibutuhkan seorang pemimpin yang kuat yang dapat bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Fokus utama dari setiap organisasi adalah mencapai tujuannya. Dibutuhkan seorang pemimpin yang kuat yang dapat bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap pemimpin memiliki kualitas dan keyakinan yang berbeda yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti hukum yang mengatur di mana mereka dapat bekerja. Tingkat kualitas dan atribut yang berbeda disebut sebagai orthogonal. Hipotesis gaya administrative dalam penelitian ini meliputi hipotesis gaya otoritas delegative, gaya inisiatif partisipatif, dan gaya diktator yang dicetuskan oleh (Hasibuan 2016:172). Ciri dari pemerintahan diktator adalah semua undang-undang dan keputusan difokuskan pada para perintis. Bawahan hanya sebatas mengulangi tugas-tugas yang sudah diberikan oleh seorang perintis. Gaya otoritas partisipatif, khususnya pionir menyumbangkan ide, pemikiran dan kontribusi pada struktur direktif dengan peluang bagi bawahan. Selain itu, gaya inisiatif delegatif, terutama ketika datang ke pionir memberikan nasihat kepada bos ketika melanjutkan pekerjaan dengan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

pembenaran bahwa bos yang bersangkutan sebenarnya memiliki kemampuan yang lebih besar dan tingkat pertumbuhan yang lebih tinggi. Pelopor yang berjiwa administrative dan siap meyakinkan salah satu bawahannya untuk bekerja dengan arahan dan efektif dalam mencapai tujuan.

Sikap karyawan tentang pekerjaannya dan situasi yang mereka hadapi di tempat kerja menentukan motivasi (Mangkunegara and Anwar 2017). Hal sebaliknya dikemukakan oleh Hasibuan (2016:141) yang menyatakan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung tingkah laku manusia agar mau bekerja keras dan dengan semangat mencapai hasil yang optimal”. Motivasi seorang pemimpin sendiri juga relevan di sini. Karena tanpa motivasi, seorang pemimpin tidak memiliki dorongan untuk mengarahkan bisnis atau organisasi ke arah yang lebih berpikiran maju dan progresif.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki motivasi internal untuk menyelesaikan semua kewajiban dan tugas harian karyawan. Sekalipun seseorang memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, namun jika tidak memiliki motivasi kerja yang tepat, maka pelaksanaan kegiatan tersebut tidak akan berhasil. Motivasi yang tinggi dari atasan atau bawahan tentunya juga akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja.

Pengukuran dan evaluasi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya kepada pemberi kerja merupakan salah satu dimensi kinerja. Kinerja adalah keberhasilan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Komponen pembentuk utama adalah dorongan dan keterampilan seseorang. Mangkunegara and Anwar (2017) mengklaim bahwa kinerja SDM berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” yang mengacu pada pencapaian seseorang di tempat kerja atau dalam kehidupan nyata mereka. Agar tercipta komunikasi yang harmonis, suasana kerja yang nyaman dan rasa saling peduli antar rekan kerja sangat penting bagi pimpinan dan bawahan untuk bekerja sama dengan baik. Karena kemampuan seorang pemimpin untuk berhasil tidak diragukan lagi dan dibantu oleh kerja sama para pengikutnya. Di sisi lain, tidak mungkin memisahkan pengaruh pemimpin dari kesuksesan bawahan.

Kemampuan sebuah perusahaan untuk bersaing dengan bisnis lain, termasuk Borneo Indoor Futsal Institute yang menjadi tempat penelitian, bergantung pada kemampuannya menumbuhkan budaya kepemimpinan pada karyawannya. Borneo Futsal Indoor didirikan pada tahun 2011 dan masih beroperasi hingga saat ini meskipun persaingan sengit terjadi di industry futsal, khususnya di Banjarmasin. Kemampuan leader dan followers untuk bekerja

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

sama dengan baik menjaga komunikasi dan keharmonisan guna mewujudkan tujuan perusahaan inilah yang membuat Borneo Indoor Futsal dapat berkembang hingga saat ini. Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan, posisi pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja. Menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk anggota tim adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Sebuah organisasi membutuhkan seorang pelopor yang mampu membawa ke arah kemajuan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan organisasi, sangat bergantung pada pekerjaan pelopor. Pelopor adalah individu yang memiliki kemampuan dan kualitas dalam satu wilayah, sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk saling melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai satu atau beberapa tujuan (Kartono 2018). Sedangkan menurut Hasibuan (2016), pelopor adalah seseorang yang menggunakan jabatan dan pemerintahannya untuk mengkoordinasikan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan individu tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sedangkan kepemimpinan menurut Thoha (dalam Gusti and Sudiro, 2019:3) adalah sebuah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan fahmi (dalam Kumar, Tewal, and Roring, 2021:733) merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan

Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan menurut (Hasibuan 2016), yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegasi. Menurut Muizu, Kaltum, dan Sule (2019), menyebutkan ada enam prinsip yang diperlukan untuk berfungsi sistem Pendidikan adalah rendah hati dan sederhana, bersifat suka menolong, sabar dan memiliki kestabilan emosi, percaya diri, jujur, adil dan dapat dipercaya dan keahlian dalam jabatan.

Motivasi

Menurut Mangkunegara dan Anwar (2017), inspirasi adalah keadaan atau tenaga yang menggerakkan wakil yang terkoordinasi atau terkoordinir untuk mencapai tujuan perkumpulan organisasi. Ada tiga komponen motivasi menurut Saleh dan Utomo (2018) yaitu menggerakkan, menyalur atau mengarahkan tingkah laku dan meningkatkan (memperkuat)

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

intensitas. Tujuan utama motivasi adalah membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga mereka memiliki tenaga dan motivasi untuk melakukannya guna mencapai tujuan yang diinginkan (Hasibuan 2016).

Motivasi menurut Gitosudarmo (dalam Handayani dan Arrosid, 2021:63) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam) (Agustin 2021). Sedangkan menurut Mangkunegara dan Anwar (2017), kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2018), kinerja dapat diukur melalui tiga faktor yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Kinerja menurut Wibowo (dalam Tinambunan dan Abidin 2022:208) merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi motivasi, dan kepentingan. Menurut Sutrisno (dalam Tolu, Mamentu, and Rumawas 2021:9), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Hermawati (2022) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi karyawan. Hal ini disebabkan karena pemimpin merupakan seorang pelopor yang dapat mengintervensi dan menggerakkan. Begitu pula dengan gaya yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengatur sebuah organisasi itu akan mempunyai dampak yang luar biasa terhadap bawahannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam (2013) dan juga Mulang (2022:386) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja staf.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Aisah (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ramadhany (2017) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Dalimunthe (2018:61) dalam penelitiannya ditemukan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai penjelasan di atas, sehingga dapat diambil rumusan hipotesis yakni:

- H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- H3 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kuantitatif, yang mana penelitian ini dilakukan di Borneo Indoor Futsal Banjarmasin. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Borneo Indoor Futsal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yaitu semua karyawan yang ada di tempat tersebut. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden dengan menggunakan skala likert 1-5 sebagai skala pengukurannya. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 25 Versi IBM. Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Data dianalisa menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Instrumen****Uji Validitas**

Validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti(Sugiyono 2019). Analisis hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, Y

No. Soal	Koefisien Korelasi			Validitas
	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan	
1	0,017	0,003	0,010	Valid
2	0,015	0,000	0,011	Valid
3	0,009	0,003	0,041	Valid
4	0,015	0,015	0,043	Valid
5	0,003	0,049	0,003	Valid
6	0,000	0,013	0,000	Valid
7	0,027	0,010	0,027	Valid
8	0,004	0,011	0,004	Valid
9	0,049	0,010	0,049	Valid
10	0,013	0,043	0,009	Valid
11	0,046	0,003	0,015	Valid
12	0,011	0,000	0,003	Valid
13	0,027	0,027	0,000	Valid
14	0,043	0,004	0,013	Valid
15	0,000	0,049	0,010	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Versi IBM, 2023

Berdasarkan hasil data tabel 1 menunjukkan bahwa setiap item kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid semua karena koefisien korelasinya $< 0,05$ sehingga semua item pada kuesione dapat digunakan pada pengambilan data.

Uji Reliabilitas

Derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias adalah

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

arti dari reliabilitas(Sugiyono 2019).

Berikut dibawah ini merupakan hasil uji reliabilitas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan (X1)	.790	15
Motivasi (X2)	.759	15
Kinerja Karyawan (Y)	.776	15

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Versi IBM,2023

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpa yang diperoleh untuk variabel X1 (Gaya kepemimpinan) adalah 0,790 $> 0,70$,sehingga data yang digunakan pada variabel X1 bersifat reliabel.Untuk Variabel X2 (Motivasi) menunjukkan nilai Cronbach's Alpa sebesar 0,759 $> 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada variabel X2 adalah reliabel.Dan untuk Variabel X3 (Kinerja Karyawan) mendapatkan nilai Cronbach's Alpa yakni 0,776 $> 0,70$,sehingga kesimpulannya bahwa data yang digunakan juga reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24552049
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.093
Test Statistic		.094
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.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS IBM Versi 25, 2023

Dari tabel 3 di atas tingkat nilai sig. Uji Kormogrov-Smirnov adalah senilai 0,200 dengan alpha 0,05. Karena tingkat sig. lebih tinggi dari alpha, maka dapat dikatakan bahwa data yang bersangkutan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.301	6.765			
	Gaya Kepemimpinan	.114	.138	.114	.232	4.311
	Motivasi	.889	.155	.790	.232	4.311

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

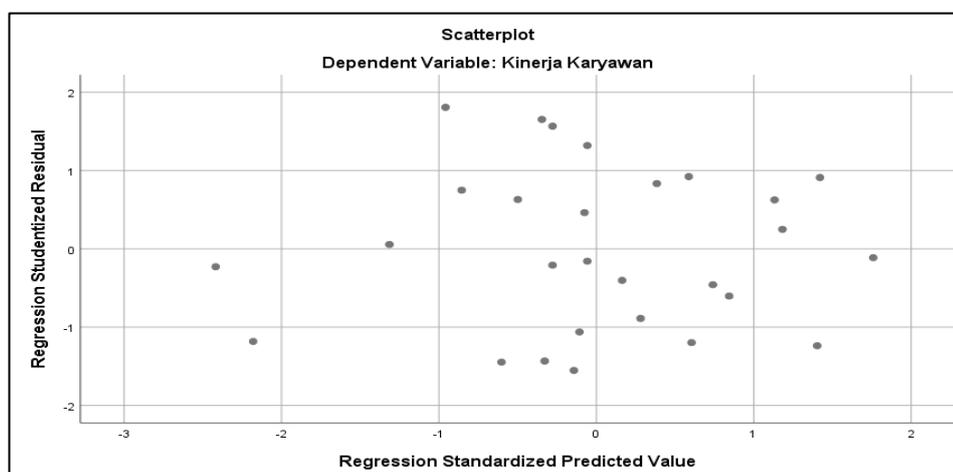
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Versi IBM (2023)

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 sama-sama mendapatkan nilai VIF sebesar $4,311 < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ yang memiliki arti bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dilakukannya uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber :Hasil Olah Data SPSS 25 Versi IBM (2023)

Berdasarkan hasil gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar menunjukkan adanya penyebaran ke kiri,kanan,atas dan bawah sehingga dapat dikatakan bahwa data yang disajikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji yang dilakukan dengan software SPSS Statistics 25,didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.097	9.374		2.184	.248		
	Gaya Kepemimpinan	.574	.307	.515	2.872	.045	.232	4.311
	Motivasi	.254	.274	.555	2.928	.016	.232	4.311

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Versi IBM (2023)

Dari persamaan tersebut,dapat dilihat bahwa koefisien arah regresi dengan variabel pengaruh pada kinerja karyawan (Y).Nilai koefisien regresi X1 sebesar $0,045 < 0,05$ mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y.Variabel X2 juga menunjukkan efek afektif mempunyai nilai koefisien regresi sebesar $0,016 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel X2 efektif berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.528	3.364	1.790

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Versi IBM(2023)

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

Berdasarkan data pada tabel 6 di dapatkan nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,561 yang artinya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y yaitu sebesar 56,1% dan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji T-Test (Parsial)

Hasil uji T-Test berkaitan dengan hasil pada tabel 5 (Hasil Uji Regresi Linier Berganda) yaitu menunjukkan hasil data seperti dibawah ini.

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 120) = 2,179$$

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai thitung $2.872 > 2.179$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y.

Untuk pengaruh variabel X2 terhadap Y nilai sig.nya sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.928 > 2,179$, sehingga hasilnya adalah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F-Test (Simultan)**Tabel 7. Hasil Uji F-Test**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.716	1	369.716	31.257	.010 ^b
	Residual	307.534	26	11.828		
	Total	677.250	27			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Versi IBM Versi 25(2023)

Uji F dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(K; n-k) = F(2; 13) = 19,42$$

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai F hitung $31,257 > 19,42$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Gaya kepemimpinan dan motivasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat dilihat pada tabel 5 yang menunjukkan nilai sig. < 0.05 dan nilai $t_{hitung} > 2,179$. Dan ini berarti H1 dan H2 dapat diterima.

Dari hasil Uji F diperoleh hasil bahwa secara simultan variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan) dan X₂ (Motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. Hal ini dapat dibuktikan dari tabel 7 dengan nilai sig. < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > 19,42$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. 2016. "Manajemen Organisasi." *IAIN Mataram* Edisi Pert: 1–242.
- Agustin, F. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama PAnca Makmur Di Tangerang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 1 (2): 42–50.
- Aisah, S.N. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Bulletin Of Management and Business* 1 (2): 42–50.
- Alam, Hafid Kurnia. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 1 (2).
- Dalimunthe, Hasbiana. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi." *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 5 (1): 53. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v5i1.1790>.
- Dharma, Agus. 2018. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gusti, Meinard Abdi, and Achmad Sudiro. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Griya Brawijaya Malang." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 8 (1): 1–11. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/3446>.
- Handayani, Rima, and Harun Arrosid. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 4 (1): 61. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i1.9122>.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawati, Adya. 2022. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMERINTAH KOTA BATU." *Jurnal Dinamika Dotcom* 3 (2): 107–20.
- Kartono, K. 2018. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kumar, Marco C, Benhard Tawal, and Ferdy Roring. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara." *Emba* 9 (4): 732–40. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36585>.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 2, Januari 2024

- Mangkunegara, A.A., and P Anwar. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muizu, W.O.Z., U. Kaltum, and E.T. Sule. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Perwira -Jurnal Pendidikan Kewirausahaan* 2 (1): 70=78.
- Mulang, Hastuti. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *YUME : Journal of Management* 5 (3): 373–88. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2772>.
- Ramadhany, D. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *PSIKOBORNEO* 5 (2): 368–74.
- Saleh, A.R., and H. Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja,Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT.Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11 (1).
- Sofyan, H. 2019. *Teori Motivasi Dan Penerapannya Dalam Penelitian*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tinambunan, Jecson, and Ali Zaenal Abidin. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 5 (3): 206–12. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>.
- Tolu, Angelique, Michael Mamentu, and Wehelmina Rumawas. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB* 11 (1): 7–13. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>.