

Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang

Ali Zaenal Abidin

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
alizaenalabidin@unpam.ac.id

Ading Sunarto

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02153@unpam.ac.id

Article's History:

Received 5 Oktober 2023; Received in revised form 15 Oktober 2023; Accepted 8 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2730-2743. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1778>

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Akusara Megasindo baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel sebanyak 64 responden. Data diperoleh dengan observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,001 + 0,659 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,704. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,815 > 1,670$). Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,345 + 0,648 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,679. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,291 > 1,670$). Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,550 + 0,417 X_1 + 0,336 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,4% dan sisanya sebesar 44,6 % dipengaruhi oleh faktor lain dan Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,872 > 3,150$).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan dan Kajian Literatur

PT Nusa Akusara Megasindo Merupakan Perusahaan Yang Bergerak Di Jasa Kontraktor Umum Dengan Pelayanan Yang Lengkap Dan Menyeluruh Meliputi: Perencanaan, Desain Hingga Pembangunan (*Plan, Design And Build*). Dalam Penanganan Proyek-Proyeknya, PT Nusa Akusara Megasindo Juga Menawarkan Kemungkinan Pelaksanaan Pekerjaan Melalui Kerjasama Operasi (*Joint Operation*). Gaya Kepemimpinan Yang Terjadi Pada PT Nusa Akusara Megasindo Memiliki Pemimpin Yang Cukup Baik, Namun Masih Terdapat Kekurangan Yang Terjadi Misalnya Dalam Kejelasan Dalam Memberikan Instruksi Serta Memberikan Arahan Kepada Karyawan. Berikut Ini Data Penilaian Gaya Kepemimpinan Yang Dilakukan Pada Tahun 2022.

Tabel 1 Data Penilaian Gaya Kepemimpinan PT Nusa Akusara Megasindo Tahun 2022

No	Unsur	Target	Realisasi	Keterangan
1	Kejelasan dalam memberikan instruksi	100%	65%	Tidak mencapai target

2	Kemampuan membangun kerja sama antar divisi karyawan	100%	75%	Tidak mencapai target
3	Kemampuan memberikan arahan	100%	65%	Tidak mencapai target
4	Kemampuan berinovasi	100%	65%	Tidak mencapai target
5	Kemampuan menjalin komunikasi dengan bawahan	100%	50%	Tidak mencapai target
6	Menerima kritik dan saran	100%	75%	Tidak mencapai target
7	Pengayoman bawahan sebagai mitra kerja	100%	70%	Tidak mencapai target
	Rata-rata	100%	66%	Tidak mencapai target

Sumber : PT Nusa Akusara Megasindo Tahun 2022

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa penilaian gaya kepemimpinan tidak mencapai target, maka gaya kepemimpinan harus dievaluasi supaya dapat bekerja lebih baik. Demikian juga pada penilaian motivasi yang juga sangat penting dilakukan, mengingat motivasi juga dapat mendorong seseorang dengan senang hati melakukan pekerjaannya dengan baik. Berikut ini data jenis pemberian motivasi pada karyawan PT Nusa Akusara Megasindo tahun 2023.

Tabel 2 Jenis Pemberian Motivasi Kerja PT Nusa Akusara Megasindo Tahun 2023

No	Pemberian Motivasi Kerja (Materil non Materil)	Keterangan
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan rasa aman)	Ada
3	Tunjangan Hari Raya (THR), hanya pegawai tetap dan kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
4	Upah Lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
5	Uang makan	Tidak Ada
6	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja. (Kebutuhan penghargaan)	Tidak Ada
7	Mengikuti kegiatan lomba antar karyawan	Tidak Ada

Sumber: Hasil observasi tahun 2023

Berdasarkan data diatas dapat di jelaskan bahwa masih ada kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi seperti tidak adanya upah lembur, uang makan, penghargaan atas loyalitas/masa kerja, dan mengikuti kegiatan lomba antar karyawan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan sehingga kurang memotivasi karyawan dalam bekerja dan diduga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dengan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan akan menciptakan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun demikian, karyawan PT Nusa Akusara Megasindo diduga kehilangan motivasi dikarenakan kebutuhan karyawan belum semuanya terpenuhi.

Tabel 3 Penilaian Kinerja PT. Nusa Akusara Megasindo Periode Tahun 2020-2022

No.	Aspek	Standar	Hasil pencapaian		
			2020	2021	2022
1	Tingkat Kehadiran	100%	64%	60%	77%
2	Pelaksanaan Tugas	100%	51%	49%	70%
3	Tingkat Lanjut Penanganan Komplain	100%	76%	70%	82%
4	Kepuasan Pelanggan	100%	82%	78%	88%
5	Tanggung Jawab	100%	89%	84%	92%
Rata-rata		100%	72%	68%	81%

Sumber: PT Nusa Akusara Megasindo 2022

Berdasarkan data di atas kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya tingkat kepuasan yang diterima konsumen dengan hasil pencapaian <100% sehingga terdapat masalah dalam aspek Kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, diketahui bersama bahwa pada tahun 2021 adanya penurunan kinerja di PT. Nusa Akusara Megasindo. Hal tersebut sudah jelas berkaitan dengan terjadinya gaya kepemimpinan dan kurangnya motivasi yang didapat para karyawan sebagai acuan dalam bekerja. Berdasarkan data yang dipaparkan pada permasalahan diatas, penulis menduga disebabkan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang masih kurang sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun di mana dalam mengelola sebuah organisasi, tentu tidak semua aspek yang diperlukan dapat terpenuhi, demikian pula dengan motivasi yang ada pada masing-masing individu serta kinerja yang optimal. Jadi harus ada korelasi antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan, dimana ketiganya mampu menyelaraskan kekuatan individu dan pengelolaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nusa Akusara Megasindo kampung Rancagong Pos II No.15A Rt.002 RW.007, Desa Rancagong, Kecamatan Legok, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten.

1.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau sarana yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Menurut Bungin (2017:179), instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dan valid. Instrumen penelitian meliputi kuesioner dan observasi. Menurut Moleong (2017:205), instrumen penelitian adalah alat pengumpul data yang digunakan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data.

1.4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:152), unit analisis adalah satuan yang dipilih sebagai obyek analisis dalam penelitian. Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau dokumen. Pemilihan unit analisis harus didasarkan pada pertimbangan tentang keterkaitan antara unit analisis dengan fenomena yang diteliti dan relevansi dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kegiatan mengolah data yang sudah dilakukan, peneliti menggunakan uji instrument terdiri dari uji validitas, dan uji reliabilitas. Uji kuantitatif terdiri dari uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi. Uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F.

Hasil dan Pembahasan Hasil

3.1. Uji Instrumen

A. Uji Validitas

1). Uji validitas variable Gaya Kepemimpinan

Tabel 4 Hasil uji validitas variable Gaya Kepemimpinan

Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,431	0,246	Valid
2.	0,775	0,246	Valid
3.	0,757	0,246	Valid
4.	0,707	0,246	Valid
5.	0,838	0,246	Valid
6.	0,862	0,246	Valid
7.	0,805	0,246	Valid
8.	0,728	0,246	Valid
9.	0,819	0,246	Valid
10.	0,774	0,246	Valid

Berdasarkan tabel 4 maka hasil Uji Validitas Variable Gaya Kepemimpinan maka pernyataan dalam penelitian ini adalah valid yang di tunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,246 Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam penelitian ini valid dan bisa untuk dilanjutkan pada pengolahan data berikutnya .

2). Uji validitas variable Motivasi

Tabel 5 Hasil uji validitas variable Motivasi

Butir pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,676	0,246	Valid
2	0,739	0,246	Valid
3	0,596	0,246	Valid
4	0,576	0,246	Valid
5	0,659	0,246	Valid
6	0,697	0,246	Valid
7	0,785	0,246	Valid
8	0,799	0,246	Valid
9	0,845	0,246	Valid

10	0,727	0,246	Valid
----	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel 5 maka hasil Uji Validitas Variable Motivasi maka pernyataan dalam penelitian ini adalah valid yang di tunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,246 Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam penelitian ini valid dan bisa untuk dilanjutkan pada pengolahan data berikutnya .

3). Uji validitas variable Kinerja

Tabel 6 Hasil uji validitas variable Kinerja

Butir pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,733	0,246	Valid
2	0,595	0,246	Valid
3	0,690	0,246	Valid
4	0,458	0,246	Valid
5	0,898	0,246	Valid
6	0,870	0,246	Valid
7	0,771	0,246	Valid
8	0,737	0,246	Valid
9	0,692	0,246	Valid
10	0,613	0,246	Valid

Berdasarkan tabel 6 maka hasil Uji Validitas Variable Kinerja maka pernyataan dalam penelitian ini adalah valid yang di tunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,246 Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam penelitian ini valid dan bisa untuk dilanjutkan pada pengolahan data berikutnya .

B. Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,841	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,927	0,600	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,962	0,600	Reliabel
----------------------	-------	-------	----------

Berdasarkan hasil tabel 7 maka hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel

3.2. Uji Kuantitatif.

a. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 8 Hasil uji Regresi Linear sederhana variable Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.001	3.072		4.883	.000
	Gaya Kepemimpinan	.659	.084	.704	7.815	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,001 + 0,659 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Nilai konstanta sebesar 15,001 diartikan jika variabel gaya Kepemimpinan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,001 *point*.
- 2). Nilai koefisien regresi gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,659 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan pada variabel gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,659 *point*.

b. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Tabel 9 Hasil uji Regresi Linear sederhana variable Motivasi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.345	3.512		3.799	.000
	motivasi	.648	.089	.679	7.291	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,345 + 0,648 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 13,345 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,345 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,648 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,648 *point*.

c. Uji Regresi Linear Berganda Variabel X_1 dan X_2

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yaitu gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linier berganda ini *Software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26, sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
B	Std. Error	Beta	Model	B	Std. Error	Beta	Model	B	Std. Error	Beta	Model
10.550	3.318		1	(Constant)	10.550	3.318		10.550	3.318		
.417	.117	.446		Gaya Kepemimpinan	.417	.117	.446	.417	.117	.446	
.336	.120	.353		motivasi	.336	.120	.353	.336	.120	.353	

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,550 + 0,417 X_1 + 0,336 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10,550 diartikan bahwa jika variabel gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,550 *point*.
- 2) Nilai gaya Kepemimpinan (X_1) 0,417 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,417 *point*.
- 3) Nilai Motivasi Kerja (X_2) 0,336 diartikan apabila konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,336 *point*.

d. Uji koefisien korelasi

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kinerja	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		motivasi	kinerja
Pearson Correlation	1	.679**	
Sig. (2-tailed)		.000	
N	64	64	
Pearson Correlation	.679**	1	
Sig. (2-tailed)	.000		
N	64	64	

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

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,679 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.153	3.994

a. Predictors: (Constant), motivasi, gaya kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,424 artinya gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.488	4.734

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R- square (koefisien determinasi) sebesar 0,496 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,6% sedangkan 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.539	4.491

a. Predictors: (Constant), motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di 15, diperoleh nilai R- square sebesar 0,554 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,4% sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.001	3.072		4.883	.000
	Gaya	.659	.084	.704	7.815	.000
	Kepemimpinan					

a. Dependent Variable: kinerja

Hipotesis

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,815 > 1,670) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo.

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.345	3.512		3.799	.000
	Motivasi	.648	.089	.679	7.291	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t *hitung* > t *tabel* atau (7,291 > 1,670). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p *value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo.

Tabel 17 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1527.553	2	763.776	37.872	.000 ^b
	Residual	1230.197	61	20.167		
	Total	2757.750	63			

a. *Dependent Variable: kinerja*

b. *Predictors: (Constant), motivasi, gaya Kepemimpinan*

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 17 diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($37,872 > 3,150$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo.

Pembahasan

4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 15,001 + 0,659 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,496 atau sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,815 > 1,670$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo.

4.2 Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 13,345 + 0,648 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,679 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,462 atau sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,291 > 1,670$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo

4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Motivasi(X_2) secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 10,550 + 0,417 X_1 + 0,336 X_2$, koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,424 artinya variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan yang sedang Nilai determinasi sebesar 0,554 atau sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($37,872 > 3,150$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo

Kesimpulan

5.1. Kesimpulan

- Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 15,001 + 0,659 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,496 atau sebesar 49,6 % sedangkan sisanya sebesar 50,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,815 > 1,670$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo.
- Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 13,345 + 0,648 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,679 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,462 atau sebesar 46,2 % sedangkan sisanya sebesar 53,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,291 > 1,670$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo.
- Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 10,550 + 0,417 X_1 + 0,336 X_2$, koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,424 artinya variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan yang

sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,554 atau sebesar 55,4 % sedangkan sisanya sebesar 44,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (37,872 > 3,150). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan antara Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan serta kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran yang diajukan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel Gaya kepemimpinan pada PT Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu stabilitas emosi, dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 2,46. Saran perusahaan dapat mengadakan training dan seminar atau talkshow yang berhubungan dengan stabilitas emosi dan pengembangan diri serta adanya dukungan langsung yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel motivasi pada PT Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu kebutuhan fisiologis, dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,60. Saran agar lebih baik buat perusahaan harus memperhatikan kebutuhan pokok karyawan sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, dengan memperhatikan jumlah nilai variabel kinerja karyawan pada PT Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu saya sering bekerja overtime karena jumlah pekerjaan yang berlebih. dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,14. Saran agar lebih baik lagi perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan standar jam operasional perusahaan dan jika melebihi waktu kerja maka perusahaan wajib memberikan uang lembur.

Referensi

Buku :

Afandi, P. (2016). Human Resources Management for Management Research (Concept & Indicator). Yogyakarta: Deepublish
Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Arikunto, Suharsimi. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin, B. (2017). Metodologi penelitian sosial: metode dan teknik penelitian survey. Prenada

Media.

Dessler, Gary. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa. Jakarta.

Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Fauzi, A, & Hidayat, R (2020). Manejemen Kinerja. Surabaya : Airlangga
Universitu Press.

Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss,
Universitas Diponegoro. Semarang.

Ghozali, I. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya. Semarang: Yoga Pratama.

Hasibuan Malayu SP (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Pulu, Jakarta :Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta :Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
PT Remaja Rosdakarya.

- Moleong, J. L. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya
- Rifa'i, M. & Fadhlil, m. (2013). Manajemen Organisasi. Bandung : Penerbit Perdana Mulya Sarana.
- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi ke 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siswanto. (2017). "Pengantar Manajemen". Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Jurnal:

- Abidin, A. Z. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Di Masa Pandemic Covid 19 Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan Banten. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 45-54. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.44>.
- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINKNET CABANG TANGERANG. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-20
- Abidin, A. Z., & Wati, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1385-1393.
- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Ehsan M, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Farisi, S, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 14-28.
- Maulana, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2), 32-41.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26
- Paiyo, Y, dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2248-2257.
- Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Rukhayati (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-103.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah*
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.

- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A. (2022). PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG. *JISOS: JURNAL ILMU SOSIAL*, 1(1), 27-36.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- Sunarto, A., & Loloan, R. R. Employee Performance Based on Leadership and Work Motivation At PT. Astra Credit Companies TB Simatupang. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 369-382.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- Sutrisno, Kristianti, D. & Lestari, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Jurnal Nusamba, 4(2), 107-106.
- Suwandhani, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Suyanto, B. (2015). Pengambilan sampel dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 19(1), 1-13.
- Tushobilah, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. *Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1-11.