PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MANAJEMEN KORPORASI DAN KEPATUHAN PT.KTB

Suwarlan[1], Siti Nuradhany[12]
Institut Bisnis dan Multimedia Asmi
warcoms64@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Korporasi & Kepatuhan pada PT.KTB. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan kepustakaan dengan jumlah sampel 50 orang. Data yang diperoleh di olah dengan analisis deskriptif, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis deskriptif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja masuk dalam kriteria "setuju" sedangkan kinerja karyawan masuk dalam kriteria "baik". Pada hasil pengujian hipotesis dalam penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berhubungan "sangat kuat" dan berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap kinerja karyawan Divisi Manajemen Korporasi dan Kepatuhan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CORPORATE MANAGEMENT COMPLIANCE DIVISION

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze leadership style on employee performance, employee motivation on employee performance and its effect on employee performance in the Corporate Management & Compliance Division at PT. KTB. This study uses quantitative research methods with data collection methods using questionnaires and literature with a sample of 50 people. The data obtained were processed by descriptive analysis, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results showed that the descriptive analysis of leadership style and work motivation was included in the "agree" criteria while the employee performance was included in the "good" criteria. The results of hypothesis testing in the study show that leadership style and work motivation are related "very strongly" and have a significant positive effect on employee performance in the Corporate Management and Compliance Division.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut, manusia dapat saling bekerjasama dengan manusia yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun fikiran guna untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan peraturan dan perjanjian disebut sebagai karyawan.

Dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu dan sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut,

sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam organisasi maupun perusahaan. Agar Aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, berwawasan dan berketerampilan tinggi serta mempunyai usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sumber daya yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu bisnis, maka sebaliknya jika sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Peningkatan kualitas kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dalam lingkungan bisnis.

Sumber daya yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu bisnis, maka sebaliknya jika sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Peningkatan kualitas kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dalam lingkungan bisnis.

Oleh karena itu pengupayaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena, keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam pada organisasi tersebut.

Sumber daya manusia dalam organisasi perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Prestasi kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang kebetulan saja tapi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau untuk di arahkan dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pimpinan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai contoh proses, kepemimpinan di fokuskan kepada apa yang di lakukan oleh para pemimpin tersebut yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau seseorang yang di pimpinnya lalu memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau turut bekerjasama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai visi dan misi organisasi. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang di miliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Setiap kegiatan yang di

lakukan oleh seseorang di dorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang di sebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat di anggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit menentukan imbalan, di mana apa yang di anggap penting seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusahan berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang di inginkannya.

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Pemberian motivasi baiknya harus di arahkan dengan tepat menurut prioritas dan dapat di terima dengan baik juga oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat di berikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Fenomena yang terjadi pada Divisi Manajemen Korporasi & Kepatuhan dalam jangka waktu tiga sampai lima tahun akan di lakukannya pergantian pimpinan dalam divisi. Untuk mengatur penempatannya, dimana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Di mana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Korporasi & Kepatuhan pada PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors di mana motivasi menjadi pendorong agar karyawan dapat berkontribusi lebih baik lagi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Masalah motivasi kerja yang ada pada Divisi Manajemen Korporasi & Kepatuhan pada PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors adalah sulitnya jenjang karir, hal ini yang menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan. Karena dampak dari sulitnya jenjang karir ini karyawan tidak bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

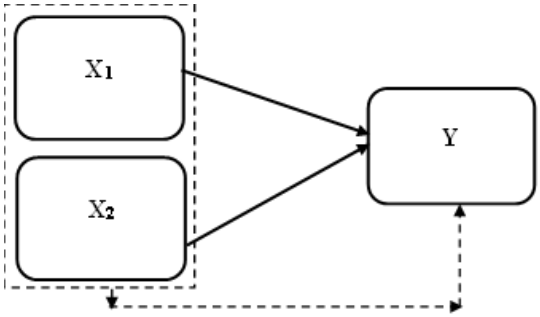
METODE

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuatitaif. Peneliti melakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pengujian hubungan antar variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Manajemen Korporasi dan Kepatuhan. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Manajemen Korporasi dan Kepatuhan Pada PT.KTB. Dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 50 responden (Karyawan). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu menurut Sugiyono (2018:82) sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 50 orang

Model penelitian dalam penelitian ini ialah model penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan model penelitian

dari variabel-variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan :
X1 : Gaya Kepemimpinan
X2 : Motivasi Kerja
Y : Kinerja Karyawan
: Arah Hubungan.

Hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian ini sebagai berikut:

H_a : Ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) divisi manajemen korporasi dan kepatuhan.

H_0 : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) divisi manajemen korporasi dan kepatuhan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner
   Kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab yang terdiri dari 50 responden karyawan Divisi Manajemen Korporasi dan Kepatuhan Pada PT. KTB.
2. Pustaka (*Library Research*)
   Penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Analisis Deskriptif
   Menurut Sugiyono (2014:21) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Uji Instrumen Penelitian
   Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner akan dikatakan valid jika butir pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Pada program software SPSS teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan Corrected Item-Total Correlation. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tarf signifikansi 0,05.
   Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data dan memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama. Fungsi dari uji realibilitas ini untuk mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur (kuesioner) tersebut.
3. Analisis Persamaan Regresi
   Analisis regresi memiliki fungsi mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Regresi linier berganda atau bersama-sama merupakan regresi linier yang memiliki lebih dari satu variabel bebas (independent). Ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independen X1, dan X2 terhadap satu variabel terikat Y.
   Analisis regresi memiliki fungsi mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat

secara individu (parsial). Regresi linier parsial atau satu-satu merupakan regresi linier yang memiliki lebih dari satu variabel bebas (independent).

4. Analisis Korelasi
   Analisis korelasi simultan digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.
   Analisis korelasi parsial menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.
5. Analisis Koefisien Determinasi
   Analisis koefisien determinasi untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik untuk digunakan
6. Uji Hipotesis
   Uji hipotesis simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama menggunakan uji F-test.
   $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel (X1), dan (X2), terhadap variabel Y
   $H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel (X1), dan (X2), terhadap variabel Y
   Uji hipotesis parsial (satu-satu) dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang nyata antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk menguji pengaruh secara parsial menggunakan uji T-test.
   $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel (X1), dan (X2), terhadap variabel Y
   $H_a : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh pengaruh variabel (X1), dan (X2), terhadap variabel Y.

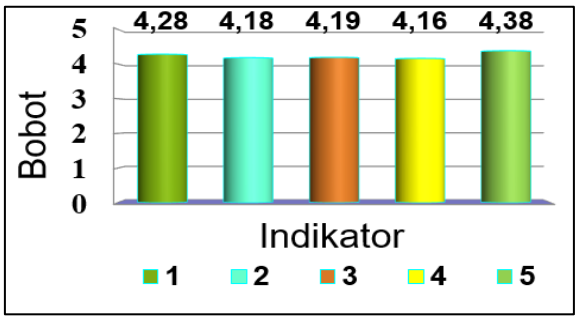
Penelitian ini dilaksanakan di Divisi Manajemen Korporasi dan Kepatuhan pada PT. KTB yang berlokasi di Jalan Jendral Ahmad Yani, Pulomas, Jakarta Timur.

Waktu yang dipergunakan oleh peneliti untuk menyelesaikan skripsi pada penelitian ini yaitu dari bulan Maret 2022 – Agustus 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif:

1. Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan



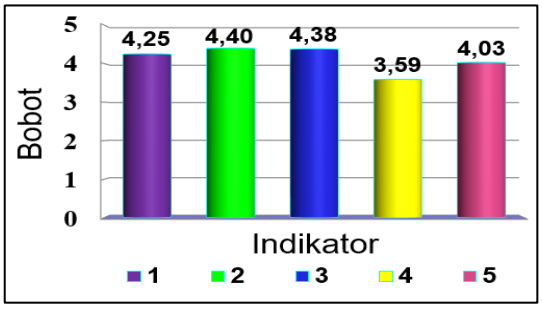
Gambar 2. Perbandingan Indikator Gaya Kepemimpinan

Pengolahan nilai indeks terhadap 5 indikator Gaya Kepemimpinan (X_1), sebagai berikut:

1. Terhadap indikator kemampuan mengambil keputusan, dengan nilai indeks sebesar 4,28 atau 85,60% yang tergolong "Setuju"
2. Terhadap indikator kemampuan memotivasi, dengan nilai indeks sebesar 4,18 atau 83,60% yang tergolong "Setuju"
3. Terhadap indikator Kemampuan Komunikasi, dengan nilai indeks sebesar 4,19 atau 83,80% yang tergolong "Setuju"
4. Terhadap indikator kemampuan mengendalikan pegawainya, dengan nilai indeks sebesar 4,16 atau 83,20% yang tergolong "Setuju"
5. Terhadap indikator kemampuan mengendalikan emosional, dengan nilai indeks sebesar 4,38 atau 87,60% yang tergolong "Sangat Setuju".

Penilaian indeks secara keseluruhan terhadap indikator gaya kepemimpinan (X1) mempunyai indeks rata-rata, yaitu sebesar (4,28+4,18+4,19+4,16+4,38)/5 = 4,24 atau 84,76% yang tergolong dalam kategori "Setuju (4)".

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja



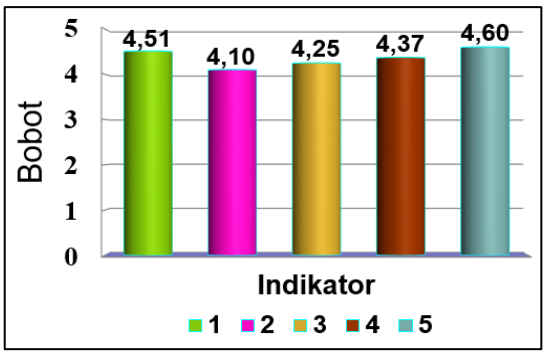
Gambar 3. Perbandingan Indikator Motivasi Kerja

Pengolahan nilai indeks terhadap 5 indikator Motivasi Kerja (X_2), sebagai berikut :

1. Terhadap indikator kebutuhan fisiologis, dengan nilai indeks sebesar 4,25 atau 85,00% yang tergolong "Setuju"
2. Terhadap indikator kebutuhan keselamatan, dengan nilai indeks sebesar 4,40 atau 88,00% yang tergolong "Setuju"
3. Terhadap indikator kebutuhan sosial, dengan nilai indeks sebesar 4,38 atau 87,60% yang tergolong "Setuju"
4. Terhadap indikator kebutuhan akan penghargaan, dengan nilai indeks sebesar 3,59 atau 71,80% yang tergolong "Netral"
5. Terhadap indikator aktualisasi diri, dengan nilai indeks sebesar 4,03 atau 80,60% yang tergolong "Setuju".

Penilaian Penilaian indeks secara keseluruhan terhadap indikator Motivasi Kerja (X2) mempunyai indeks rata-rata, yaitu sebesar (4,25+4,40+4,38+3,59+4,03)/5 = 4,13 atau 82,60% yang tergolong dalam kategori "Setuju (4)".

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan



Gambar 4. Perbandingan Indikator Kinerja Karyawan

Pengolahan nilai indeks terhadap 5 indikator Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut :

1. Terhadap indikator kualitas kerja, dengan nilai indeks sebesar 4,51 atau 90,13% yang tergolong "Baik"
2. Terhadap indikator kuantitas, dengan nilai indeks sebesar 4,10 atau 82,00% yang tergolong "Baik"
3. Terhadap indikator ketepatan waktu, dengan nilai indeks sebesar 4,25 atau 85,00% yang tergolong "Baik"
4. Terhadap indikator efektivitas, dengan nilai indeks sebesar 4,37 atau 87,40% yang tergolong "Baik"
5. Terhadap indikator kemandirian, dengan nilai indeks sebesar 4,60 atau 92,00% yang tergolong "Baik".

Penilaian indeks secara keseluruhan terhadap indikator Kinerja Karyawan (Y) mempunyai indeks rata-rata, yaitu sebesar (4,51+4,10+4,25+4,37+4,60)/5 = 4,36 atau 86,84% yang tergolong dalam kategori "Baik (4)".

Analisis Regresi Simultan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	9.011	2.305		3.910	.000	4.374	13.647
	Gaya Kepemimpinan	.548	.078	.607	7.058	.000	.392	.704
	Motivasi Kerja	.274	.063	.373	4.340	.000	.147	.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5. Analisis Regresi Simultan

Hasil persamaan regresi simultan pada tabel *Coefficient* diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Constanta* sebesar 9,011 yang berarti bila variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), bernilai 0, maka variabel terikat Kinerja (Y) akan bernilai 9,011.

Analisis Regresi Parsial

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	9.011	2.305		3.910	.000	4.374	13.647
	Gaya Kepemimpinan	.548	.078	.607	7.058	.000	.392	.704
	Motivasi Kerja	.274	.063	.373	4.340	.000	.147	.401
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Gambar 6. Analisis Regresi Parsial

Dari hasil pada *Coefficient* diatas, maka persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut :

Y = 9.011 + 0.548X1 + 0.274X2

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel independen dalam hal gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.548 yang berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0.548.
2. Koefisien regresi variabel independen dalam hal motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0.274 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0.274.

Analisis Korelasi Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	S Ch
1	.912[a]	.832	.825	.06613	.832	116.372	2	47	
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan									

Gambar 7. Analisis Korelasi Simultan

Pada gambar diatas terlihat nilai korelasi sebesar R = 0.912 yang berarti hubungan antara variabel bebas Gaya Kepimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara simultan mempunyai hubungan yang "Sangat Kuat". Arah hubungan korelasi yang ada adalah arah hubungan positif yang berarti pada saat gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dan sebaliknya.

Analisis Korelasi Parsial

Correlations				
		X_1	X_2	Y
X_1	Pearson Correlation	1	.718**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
X_2	Pearson Correlation	.718**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.874**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Gambar 8. Analisis Korelasi Parsial

Di jelaskan dari gambar diatas Korelasi Parsial di atas nilai korelasi parsial, sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) Correlation sebesar = 0.874 yang berarti hubungan antara variabel bebas (X1) dengan variabel terikat (Y) "Sangat Kuat". Mempunyai arah hubungan korelasi yang positif dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 yang berarti korelasi yang signifikan.
2. Motivasi Kerja (X2) Correlation sebesar = 0.809 yang berarti hubungan antara variabel bebas (X2) dengan variabel terikat (Y) "Sangat Kuat". Mempunyai arah hubungan korelasi yang positif dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti korelasi yang signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig Cha
1	.912[a]	.832	.825	.06613	.832	116.372	2	47	
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan									

Gambar 9. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel *Model Summary*, untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik untuk digunakan. Hal tersebut sangat bergantung pada nilai Koefisien Determinasi (KD), yaitu:

KD = R2 * 100%

= (0.912)2 * 100%

= 0.832*100% = 83,2%

Jadi bisa diambil kesimpulan model regresi yang di gunakan mampu mendeteksi perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) akibat variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 83,2%.

Uji Hipotesis

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	9.011	2.305		3.910	.000	4.374	13.647
	Gaya Kepemimpinan	.548	.078	.607	7.058	.000	.392	.704
	Motivasi Kerja	.274	.063	.373	4.340	.000	.147	.401
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Gambar 10. Uji Hipotesis Parsial

Hasil pengujian secara parsial pada gambar di atas sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), sebesar Sig. = 0.000 < 0.05 yang berarti signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja (X2), sebesar Sig. = 0.000 < 0.05 yang berarti signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Jadi hasil pengujian secara parsial pada gambar diatas. Tabel *Coefficient*[a] di atas sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), hasil sig < 0,05 maka H_a diterima, H_0 ditolak. Jadi ada pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Secara parsial variabel bebas Motivasi Kerja Motivasi Kerja (X2), hasil sig < 0,05 maka H_a diterima, H_0 ditolak. Jadi ada pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.018	2	.509	116.372	.000[b]
	Residual	.206	47	.004		
	Total	1.223	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Gambar 11. Uji Hipotesis Simultan

Dapat dijelaskan bahwa pada tabel ANOVA diatas terlihat nilai Sig. = 0.000, dengan demikian secara simultan ada pengaruh yang signifikan, yaitu dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Disimpulkan bahwa hasil Sig < 0,05 maka H_a diterima, H_0 ditolak.

Pengujian F dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi yang digunakan (alpha). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dapat dibuktikan bahwa besarnya nilai probabilitas 0,000 yang berarti lebih kecil

daripada tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, dan disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan penelitian ini hasil analisis dan pembahasan serta rumusan masalah yang ada, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan nilai rata-rata "Setuju", pada PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors, perlu ditingkatkan lebih baik lagi dan dipertahankan.
2. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan dengan nilai rata-rata "Baik" pada PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors, perlu ditingkatkan lebih baik lagi dan dipertahankan.
3. Berdasarkan hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors, sebagai berikut :
   a. Hasil analisis regresi secara parsial (satu-satu) gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yaitu Y= 9.011+0.548x, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu Y= 9.011+0.274x, dan hasil analisis regresi secara simultan (bersama-sama), yaitu $Y= 9.011+0.548X_1+0.274X_2$
   b. Hasil analisis korelasi secara parsial (satu-satu) gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0.874 atau hubungan "Sangat Kuat", motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0.809 atau hubungan "Sangat Kuat", dan hasil analisis korelasi secara simultan (bersama-sama), yaitu sebesar 0.912 atau hubungan "Sangat Kuat"
   c. Hasil analisis koefisien determinasi 0.832 atau 83.2%, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh 83.2% terhadap kinerja karyawan
   d. Hasil pengujian hipotesis regresi secara simultan (bersama-sama), yatu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. = 0.000 $\leq$ 0.05, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
   e. Hasil pengujian hipotesis regresi secara parsial (satu-satu), yaitu gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. = 0.000 $\leq$ 0.05 dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. = 0.000 $\leq$ 0.05, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, Yusuf, Dkk, (2020); Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol; *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah Vol. 2, No.1*, 107-121.

Agustin, F, (2021); Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang; *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4, No.2*, 128-136.

Ahmadi, (2021); *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai : Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*; (Nurrahmawati, Ed.) Yogyakarta, Jawa Tengah; Bintang Pustaka Madani.

Dalimunthe, H, (2018); Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam; *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Vol.5, No.1*, 54-62.

Effendy,Aidil Amin, *et.al*, (2020); Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK); *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3, No. 4*, 264-276.

Farisi, Salman, *et.al*, (2020); Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan; *Jurnal Humaniora, Vol 4, No.1*, 15-33.

Herawaty, Heny dan Dwi Ermawati, (2020); Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia); *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No. 2*, 16-33.

Hidayat, A. A, (2021); *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Realibilitas.* (N. A. Azis, Ed.) Surabaya; Health Books Publishing.

Ichsan, R. N, (2021); *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*; (S. Suparmin, Ed.) Medan; CV. Sentosa Deli Mandiri.

Kamal, Fahmi, *et.al*, (2019); Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Agung Citra Tranformasi); *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, Vol 15, No.2*, 38-49.

Kurniawan, Y. F, (2018); Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Anugerah Jaya; *AGORA Vol 6, No. 2*.

Nisyak, I. R, (2016); Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan; *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No.4*, 2-22.

Purwanto, Agus, *et.al*, (2019); Gaya Kepemimpinan di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformasional, Authoritarian atau Transactional; *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 15-31.

Sari,Milya dan Asmendri, (2020); Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA; *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, 41-53.

Sitinjak, W, (2021); *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*; (Hartini, Ed.) Bandung, Jawa Barat; CV. Media Sains Indonesia.

Sugiarto, (2015); *Metode Statiska Bisnis*; (A. A. Permana, Ed.) Tangerang, Indonesia; PT. Matana Publishing Utama.

Usman, H, (2019); *Kepemimpinan Efektif : Teori, Penelitian dan Praktik*; (B. S. Fatmawati, Ed.) Jakarta.