JEAC : Journal of Economic Academic
Volume 1, Number 2, Tahun Terbit 2024
E-ISSN : XXXX
Open Access: https://academicajournal.org/index.php/jeac

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA ADIPERKASA OUTLET ZARA DI SENAYAN CITY

Fatur Ribowo[1], Tarwijo[2]
[1]Universitas Pamulang
[2]Universitas Pamulang
[1]ribowof@gmail.com, [2]Dosen01476@unpam.ac.id

Info Kata kunci:
Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Adiperkasa Outlet Zara di Senayan City baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah bersifat deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi sampel berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data dengan mengunakan kuesioner. Adapun analisis data yang digunakan meliputi; uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana, uji-t, uji-f dan uji hipotesis, Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 41.726 + 0.116X1. Uji hipotesis diperoleh t hitung t tabel atau (2.154 > 1.984). motivasi kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 30.150 + 0.365X2. Uji hipotesis diperoleh t hitung t tabel atau (4.750 > 1.984). Hasil uji parsial (uji-t) diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung > F tabel atau (12.418 > 2.700). Hal ini diperkuat oleh persamaan regresi linier berganda Y = 25.826 + 0.130X1 + 0.368X2, Sedangkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79,6%.

Keywords :
Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the effect that leadership style and work motivation have on employees' performance in pt. Zara partners in city both partial and simultaneously. The method used was a quantitative descriptive with a sample population of 100 respondents. A data-collection method using a questionnaire. As for the data analysis used covering; Validity tests, religious trials, classic assumptions test, correlation coefficient analysis, determinations coefficient analysis, simple linear regression tests, tests, f-f and hypothetical tests, based on the results of leadership style research affect the performance of employees with regression equation y = 41.726 + 0.116X1. Hypothesis test obtained t count t table or (2.154 > 1.984). Job motivation affects employee performance with regression equation y = 30.150 + 0.365X2. Hypothesis test obtained t count t chart or (4.750 > 1.984). Partial tests were obtained that leadership styles and partial work motivation significantly affect employee performance. Simultaneous tests result that both leadership styles and work motivation together have significant impact on the performance of employees with an f math > f table or (12.418 > 2.700). It is reinforced by linear regression equation berganda y = 25.826 + 0.130X1 + 0.368X2, Whereas variable contributions of leadership style and work motivation to employee performance by 79.6%.

©2024 Penulis. Diterbitkan oleh Rasional Filosofia Logika Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Organisasi saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari internal organisasi maupun akibat pengaruh dari luar. Untuk membantu agar roda organisasi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya unit organisasi yang khusus mengolah sumberdaya manusia. Pada sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang efektif

dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai sebuah tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kartono (2015:93) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah kepemimpinan atau pemimpin. Fungsi pemimpin efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula, pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan senang atau tidak senang bekerja ditempat tersebut. Untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi menejemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatul tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dan sangat ditentukan oleh banyak faktor. Namun sekian banyak faktor penting sebagai penentu tersebut, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting. Faktor kepemimpinan dikatakan faktor yang terpenting karena fungsi seorang pemimpin adalah mendorong seluruh anggotanya untuk memanfaatkan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Menurut Amin & Maryati (2019:5) kepemimpinan adalah senin untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi.

Kepemimpinan harus dipandang sebagai proses dinamis dalam arti hubungan pemimpin dengan pengikut yang bersifat timbal balik dan berkembang melalui transaksi antar pribadi sejalan dengan berjalannya waktu mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam kondisi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih giat lagi. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sekalipun tidak dipungkiri bahwa untuk bekerja produktif tentunya tidak terlepas dari karyawan atau pegawai.

Kepemimpinan juga dianggap perlu untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi seperti kecenderungan karyawan untuk melanggar aturan perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan atau instansi.

Selain itu lingkungan kerja tentunya berkaitan juga kinerja pegawai dengan kondisi yang ada disekitar suatu perusahaan atau instansi yang bekaitan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada disekitar kita maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik. Sebaliknya, ketika dalam lingkunga kerja saja pegawai atau orang-orang yang ada didalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang tidak baik pula.

PT Mitra Adiperkasa adalah sebuah perusahaan ritel yang berkantor pusat di Jakarta. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2021, perusahaan ini mengoperasikan 3.701 titik penjualan yang tersebar di Indonesia, Filipina, Vietnam, dan Thailand. Perusahaan ini juga merupakan distributor terkemuka untuk sejumlah merek olahraga, anak-anak dan gaya hidup.

Merek-merek terkemuka yang dikelola oleh PT Mitra Adiperkasa antara lain Starbucks, Zara, Marks & Spencer, Sogo, Seibu, Oshkosh B' Gosh, Reebok, Skechers, Burger King, Domino's Pizza, Subway, Popeyes, dan Foot Locker.

Dalam sebuah bisnis, pasti ada orang yang berperan sebagai pemimpin. Pemimpin inilah yang menjadi "nahkoda" untuk mengarahkan kemana bisnis tersebut akan dibawa. Kesuksesan seorang pemimpin idealnya tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Pengertian gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku yang dengan konsisten dilakukan oleh seseorang yang memimpin suatu kelompok. Cara seseorang pemimpin bertindak dapat memengaruhi anggota kelompok dan membentuk gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, hal ini bertujuan untuk membuat anggota tim merasa nyaman dalam bekerja, sehingga tujuan bisnis pun bisa tercapai dengan baik dan efisien.

Tabel 1
Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Jumlah	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pemimpin saya bersikap kurang tegas dalam mengambil keputusan	7	13,33%	13	86,67%	20	100%
2	Hubungan saya dengan pemipin cukup baik	4	23,33%	16	76,67%	20	100%
3	Pimpinan saya merespon cepat jika ada masalah	6	33,33%	14	66,67%	20	100%
4	Pemimpin saya mau mendengar keluhan karyawan	15	73,33%	5	26,67%	20	100%
5	Pimpinan saya bersikap adil kepada semua karyawan	6	36,67%	14	63,33%	20	100%

Sumber: Data Olah Penulis 2024

Berdasarkan table 1 di atas mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan panda PT Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City masih terdapat kendala dalam gaya kepemimpinan atasan yang ada diperusahaan. Adanya gaya kempemimpinan yang kurang efektif, sehingga hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan. Salah satu dari pernyataan yang ada dalam pra survey terebut terlihat bahwa adanya pimpinan yang bersikpa kurang tegas dalam mengambil keputusan, hal tersebut akan memicu terjadinya kesalah pahaman dengan ketidak tegasan pemimpin dalam mengambil keputusan dalam hal apapun, sehingga akan berdampak kepada hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan arahan yang diberikan dan membuar karyawan akan merasa kurang termotivasi disebabkan sering terjadinya gaya kepemimpinan yang tidak efektif baik dari pimpinan.

Selain terdapatnya hambatan gaya kepemimpinan diatas, motivasi kerja juga bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, masih ada sebagian karyawan yang karena beberapa faktor kebutuhannya tidak dipenuhi oleh perusahaan menyebabkan kinerjanya menjadi kurang dan jika tidak segera diperbaiki maka akan mengganggu kinerja dilapangan, dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan kinerja yang kurang maksimal. Oleh karena itu diperlukan suatu respon yang positif agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik dan tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai.

Berikut ini merupakan data motivasi kerja pada PT Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City.

Tabel 2
Data Motivasi Kerja

No	Jenis Peningkat SDM	Definisi	Bentuk Terapan		
			2021	2022	2023
1	Fisiologis	Makan Siang	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
		Kendaraan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
		Tempat Tinggal	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
2	Rasa Aman	Asuransi/BPJS	Ada	Ada	Ada
3	Sosial	Gathering	Ada	Ada	Ada
4	Penghargaan	Prestasi	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
		Insentif/Bonus	Ada	Ada	Ada
		Tunjangan	Ada	Ada	Ada
5	Aktualisasi	Pengembangan Diri Training)	Ada	Ada	Ada

Sumber: Data olah penulis 2024

JEAC : Journal of Economic Academic
Volume 1, Number 2, Tahun Terbit 2024
E-ISSN : XXXX
Open Access: https://academicajournal.org/index.php/jeac

Berdasarkan data pada data tabel 2 dapat kita lihat bahwa masih ditemukannya beberapa data peningkatan SDM dari perusahaan yang belum ada. Padahal peningkatan SDM sangat penting selain dapat meningkatkan motivasi karyawan, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja yang di hasilkan sebab motivasi merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan kepuasan kerja dan memotivasi para karyawan hanyalah merupakan suatu bagian dari manajemen sumber daya manusia. Bagian lainnya adalah menerapkan pengetahuan tersebut. Banyak perusahaan mengimplementasikan sebagai jenis program yang dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi menarik. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City tahun 2021 hingga 2023.

Gambar 1
Data Kinerja

No	Perlakuan Kerja	2021			2022			2023		
		Bobot	Nilai Rata Rata	Ket	Bobot	Nilai Rata Rata	Ket	Bobot	Nilai Rata Rata	Ket
1	Orientasi Kerja	2,76	2,56	K	2,76	2,32	K	2,76	2,15	K
2	Pelayanan Tamu	2,76	2,69	K	2,76	2,5	K	2,76	2,51	K
3	Berpikir Analisis	2,76	2,75	B	2,76	2,75	B	2,76	2,75	B
4	Memonitor dan Mengevaluasi	2,76	2,8	B	2,76	2,91	B	2,76	2,92	B
5	Membuat Keputusan	2,76	2,8	B	2,76	2,71	K	2,76	2,56	K
6	Kerjasama Tim	2,76	2,7	K	2,76	2,71	K	2,76	2,8	B
7	Membina Bawahan	2,76	2,63	K	2,76	2,62	K	2,76	2,66	K
8	Integritas	2,76	3,15	B	2,76	3,2	B	2,76	3,23	B
	Hasil Kerja	2021			2022			2023		
		Bobot	Nilai Rata Rata	Ket	Bobot	Nilai Rata Rata	Ket	Bobot	Nilai Rata Rata	Ket
1	Kuantitas Kerja	2,76	2,82	B	2,76	2,79	K	2,76	2,91	B

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT MAP Outlet Zara Senayan City (2020-2022)

Keterangan:

4,76-5,00 = Luar Biasa (LB)
3,76-4,75 = Baik Sekali (BS)
2,76-3,75 = Baik (B)
1,76-2,75 = Kurang (K)
1,00-1,75 = Sangat Kurang (SK)

Berdasarkan Gambar 1 di atas menunjukan bahwa pada PT Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City, dari total 100 mengalami fluktuasi pencapaian kinerja dari tahun 2021 sampai 2023 yakni bervariasi dengan keterangan pencapaian nilai kurang sampai dengan baik dan sebaliknya sesuai dengan standar nilai yang ditetapkan, meskipun dalam visi perusahaan diharapkan selalu ada peningkatan pada setiap tahunnya meskipun seminimal mungkin harus masuk dalam kategori baik. Namun sesuai data yang diperoleh masih banyakanya penilaian dengan kategori kurang menjadi pekerjaan rumah bagi perusahaan untukmeningkatkan kembali disiplin dan motivasi agar terciptanya kualitas kinerja karyawan yang baik. kerja berada pada tataran yang masih terkoerksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi.

Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan maka tenaga kerja yang berada dalam perusahaan tersebut perlu diberikan pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Penulis memilih ZARA sebagai tempat penelitian ini, karena ZARA memiliki nilai kelebihan dari beberapa kompetitornya seperti Guess, GAP, Mark and Spancer, H&M. ZARA memiliki perputaran *fashionable* yang cepat dibuktikan dengan adanya *item-item* baru yang disediakan di ZARA dengan jangka waktu tiga kali dalam seminggu.Selain itu karyawan ZARA juga dikenal dengan *speed* mereka saat melakukan pelayan terhadap *customer*.

Pemikiran-pemikiran tersebutmelatar belakangi peneliti untuk melakukan telaah lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Di samping itu belum pernah dilakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dilingkungan tersebut. Sehingga penulis membuat suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Adiperkasa Outlet Zara di Senayan City".

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut (Kristina dan Widyaningrum 2019) manajemen adalah koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020: 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut (Hasibuan, 2020) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2019:87), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2019), gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2019), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

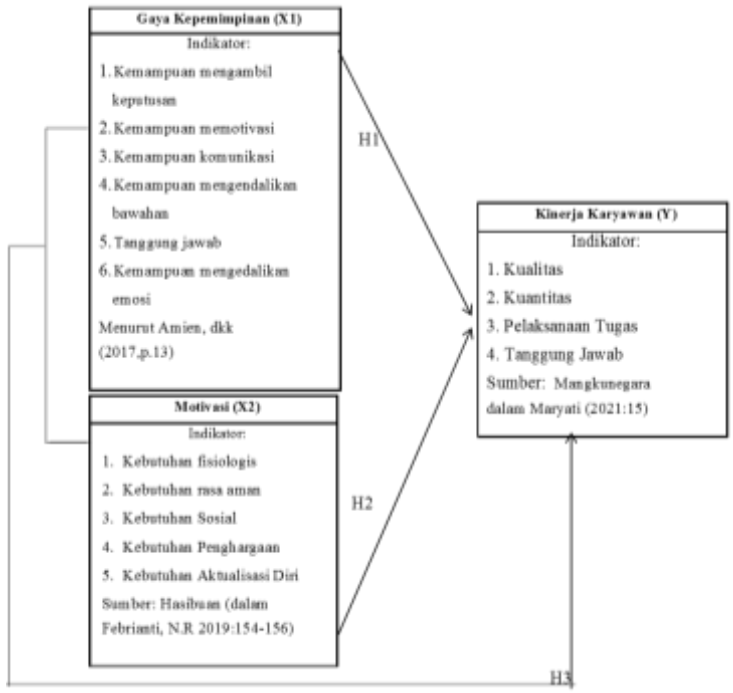
Menurut Masram & Mu'ah (2019: 138) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2020: 184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Hipotesis

Hipotesis dapat terbukti setelah penulis melakukan penelitian secara komprehensif dilapangan melalui beberapa pengujian statistic, sebagai berikut:

H01 : P1 = 0	Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara, Senayan City.
Ha1 : P1 $\neq$ 0	Terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara, Senayan City.
H02 : P2 = 0	Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara, Senayan City
Ha2 : P2 $\neq$ 0	Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara, Senayan City.
H03 : P3 = 0	Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa, Senayan City.
Ha3 : P3 $\neq$ 0	Terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara, Senayan City.

Gambar 2
Kerangka Berfikir



Sumber: diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang yaitu seluruh karyawan PT Mitra Adiperkasa Outlet Zara di Senayan City. Dalam penelitian ini saya menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik sampling purposive yang dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Mitra Adiperkasa Outlet Zara di Senayan City berjumlah 100 karyawan. Teknik analisi data yang digunakan adalah Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional

Tabel 3
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) Menurut Amien, dkk (2017,p.13)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengedalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosi	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	*Likert*
Motivasi Kerja (X2) Sumber: Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019)	1. Kebutuhsn Fisikolog 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	*Likert*
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (dalam maryati,2021:15)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10	*Likert*

Sumber : Data diolah peneliti 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.826	4.427		5.834	.000
	Gaya Kepemimpinan	.130	.091	.129	1.427	.157
	Motivasi Kerja	.368	.076	.437	4.817	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 25.826 + 0.130X1 + 0.368X2**.** Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25.826 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (x1) dan motivasi kerja (x2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (y) sebesar 25.826 *point*.
2. Nilai gaya kepemimpinan (x1) 0.130 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (x2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (x1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (y) sebesar 0.130 *point*.
3. Nilai motivasi kerja (x2) 0.368 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (x1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (x2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (y) sebesar 0.368 *point*.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.726	3.267		12.771	.000
	Gaya Kepemimpinan	.116	.101	.116	2.154	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (2.154 > 1.984) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < *Sig*.0,05 atau (0.000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City.

Tabel 6
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.150	3.245		9.290	.000
	Motivasi Kerja	.365	.077	.433	4.750	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t *hitung* > t *tabel* atau (4.750 > 1,984). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < *Sig*.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan

demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City.

Uji F

Tabel 7
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.559	2	158.279	12.418	.000[b]
	Residual	1236.351	97	12.746		
	Total	1552.910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F *hitung* > F *tabel* atau (12.418 > 2,700), hal ini juga diperkuat dengan *ρ value* < *Sig*.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara 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	.451[a]	.204	.187	3.570

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

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,204 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 20,4% sedangkan sisanya sebesar 79,6%.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 41.726 + 0.116X1, koefisien korelasi sebesar 0.116 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.113 atau sebesar 11,3% sedangkan sisanya sebesar 88,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2.154 > 1.984). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 30.150 + 0.365X2, koefisien korelasi sebesar 0.433 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 18,7% sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4.750 > 1.984). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 25.826 + 0.130X1 + 0.368X2, Nlai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.451 artinya memiliki memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara

simultan sebesar 0.603 atau 20,4% sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (12.418 > 2.700). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa Outlet Zara Senayan City.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Aisyah, S., Febrianty, F., Batubara, H.D.A, Siswanti, I., Jony, J., S. (2020). Manajemen. Jakarta: Yayasan Kita Menulis

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, C. (2020). Uji Asumsi Klasik. In C. Gunawan, Mahir Menguasai SPSS. Yogyakarta: Deepublish

Hardani, dkk (2020) Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara

Hasmin, & Jumiaty, N., (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra Barat, Mitra Cendekia Media.

Handoko, Hani, T. (2021). "Manajemen Personalia dan sumber daya manusia". Edisi 2, BBPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P., (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi revisi, Cetakan Keempat Belas, PT Bumi Aksara, Jakarta. Jakarta: Erlangga, Jakarta: Rineka Cipta.

Nawawi, H. Hadari. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gadjah Mada University Press. Perusahaan". Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.

Kaswan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

JURNAL

Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin.(2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 1, No. 2,Desember.

Angga Pratama, (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai. Jurnal Semarak. Vol. 1, No. 3 No. ISSN: 2615-6849.

Dhefine Armelsa , Tuty Mutiah, (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMPN Kec. Setu Kab. Bekasi. Jurnal cakrawala. Vol. 19, No. 1 No. ISSN: 1411-8629.

Djaja Sampoerna, Istiana Nurul Hapiz . (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Gramedia Area Bekasi.Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol.8 No 2.

Chandra Fitra Arifianto, (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Dom Pizza Indonesia area Tangerang Raya. Jurnal Kreatif. Vol. 6, No. 4 No. ISSN: 2339-0689.

Chandra Andika Hadi Purnomo, M Djudi, Yuniadi Mayowan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang), Jurnal administrasi Bisnis, Vol: 48.

Fahmi Susanti. 2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Tangsel. Jurnal Kreatif. Vol. 6 No. 1, No. ISSN: 2339-0689.

Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial, 13(1), 42-49.

Jecson Tinambunan, Ali Zaenal Abidin.(2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. .Jurnal Dissrupsi Bisnis, Vol. 5, No. 3 ISSN: 2746-6841

Made suprapta, Desak Ketut sintaasih, I gede riana, Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Wake Bali art market Kuta Bali. Jurnal ekonomi dan bisnis. Universitas Udayana, Vol. 4, No. 6 No. ISSN: 2337-3067.

Maryati, Tri. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jurnal Yogyakarta: UMY Press.

Mawar Sari, Fatkhatul Masruroh (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang, Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara, Vol: 02

Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila, dan Aminuddin.(2020). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol 3 No 2.

Muhammad Gandung. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat.Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 3 No 3.

Mukrodi Komarudin, (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life. Jurnal Kreatif. Vol. 4, No. 2, No. ISSN: 2339-0689.

Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Vol.3, No. 3,

N Lilis Suryani, (2016). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kebudayaan dan pariwisata kota Tangsel Jurnal kreatif. Vol. 4 No. 1, No. ISSN: 2339-0689.

Amien, dkk (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur". Journal Administrasi Negara. Volume 5 Nomor 3: 6168-6182, ISSN 0000-0000.

Rima Handayani, Harun Arrosid. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. Jurnal Dissrupsi Bisnis, Vol. 4, No. 1, ISSN: 2746-6841 2021

Roby Irzal Maulana. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan loyalitas pelanggan pada bengkel Yamaha Tangsel. Jurnal disrupsi bisnis. Vol. 2, No. 2 No. ISSN: 2621-797.

Roni Fadli, Hasanudin.(2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. Jenius Unpam, Vol. 4, No. 1 ISSN: 2598-9502

Veta Lidya Delimah Pasaribu,Krisnldy,dan Hestu Nugroho Warasto.(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat).Jurnal Dirupsi Bisnis Vol 3, No 1.

Vivin Afiani, Anton Trianto.2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Parkir PT. Adhi Pratama Perkasa Palembang.Jurnal EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No 1.

Woro jun diastuti, (2014). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarinah Jakarta . Jurnal Mercubuana. Vol. 4, No.1 No. ISSN: 114-122.