



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA PROPERTY
GROUP TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MEGA PROPERTY GROUP
TANGERANG***

Ayu Kurniawan¹, Raden Yeti Sumiaty²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Kurniawanayu03@gmail.com^{1*}, dosen02250@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 19-06-2025

Revised : 20-06-2025

Accepted : 22-06-2025

Pulished : 24-06-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of Leadership Style and Work Motivation variables on Employee Performance at PT Mega Property Group Tangerang Partially and Simultaneously. The research method used is descriptive with a quantitative approach using primary data obtained by the author through a questionnaire. Data analysis includes descriptive statistical tests, data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests (R/pearson correlation), determination coefficient tests (R-square/R²), and hypothesis tests. The results of the study partially show that Leadership Style has a positive and significant influence on Employee Performance, with a t_{count} value of 4,415 which exceeds the t_{table} value of 2,007 at a significance level of 0,000. Work Motivation has a positive and insignificant influence on Employee Performance, indicated by a t_{count} value of 8,300 which exceeds the t_{table} value of 2,007 with a significance level of 0,000. The results of the study simultaneously show that Leadership Style and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance, as indicated by the F_{count} value of 78,593 which exceeds the F_{table} value of 3,175 with a significance level of 0,000. The R-square result of 0,751 indicates that Leadership Style and Work Motivation explain about 75,1% of the variation in Employee Performance, while the rest is influenced by other factors not examined in this study

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Property Group Tangerang secara Parsial dan Simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan data primer yang diperoleh penulis melalui kuesioner. Analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi



linear berganda, uji koefisien korelasi (*R/pearson correlation*), uji koefisien determinasi (*R-square/R²*), dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t_{hitung} 4,415 yang melebihi nilai t_{tabel} 2,007 pada tingkat signifikansi 0,000. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 8,300 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,007 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} 78,593 yang melebihi nilai F_{tabel} 3,175 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil *R-square* sebesar 0,751 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja menjelaskan sekitar 75,1% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada PT Mega Property Group yang beralamat di Jl. Sutopo No. 9, RT 002/RW 003, Sukarasa, Kec. Tangerang, kota Tangerang, Banten 15113. Mega Property Group merupakan pengembang yang mulai berdiri sejak 1984, mempunyai reputasi yang sangat baik di mata konsumen yang mana proyek pengembangannya telah tersebar luas di daerah Tangerang dengan sangat mengedepankan kenyamanan dan ramah lingkungan, serta tata letak secara geografis yang strategis, menjadikan mobilitas ekonomi di setiap proyeknya menjadi berkembang pesat. Sampai saat ini Mega Property Group telah memiliki lebih dari 10 proyek pembangunan kawasan hunian terpadu yang dipercaya memiliki standar tinggi. Bersama sumber daya yang terlatih dan terpercaya serta berbekal dari pengalaman yang panjang, Mega Property Group akan terus berkomitmen untuk berkontribusi dalam penyediaan hunian yang nyaman dan berkualitas.

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah gaya kepemimpinan dimana gaya kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin memandu, memotivasi, dan mengarahkan tim atau organisasinya. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti transaksional, transformasional, demokratis, atau otoriter, dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk menciptakan atmosfer kerja yang positif, menginspirasi semangat para karyawan, dan mendukung mereka dalam mencapai puncak kemampuan mereka. pemimpin yang baik mampu memberikan petunjuk yang jelas, merangsang inovasi, dan membentuk budaya kerja yang bersifat kolaboratif. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap peran penting motivasi dan gaya kepemimpinan menjadi esensial bagi pemimpin atau manajemen perusahaan. Melalui integrasi yang baik antara motivasi dan kepemimpinan yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan.

Setiap karyawan ingin memiliki pemimpin yang baik, yang dapat membantu karyawan merasa didukung dan terbantu dalam mengatasi hambatan atau tantangan yang mereka hadapi seperti macetnya pembangunan proyek. Akan tetapi kondisi macetnya pembangunan proyek di PT. Mega Property Group Tangerang belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan berdasarkan pra survei terhadap 55 karyawan seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :



Tabel 1.1
Data Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan
PT Mega Property Group Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Target	Penilaian			
					Ya	%	Tidak	%
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pemimpin selalu menjelaskan keputusan yang diambil dengan jelas kepada karyawan	55	100%	38	69%	17	31%
2	Kemampuan Memotivasi	Pemimpin selalu menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal	55	100%	27	49%	28	51%
3	Kemampuan Komunikasi	Pemimpin menyampaikan informasi dan instruksi dengan jelas dan mudah dipahami	55	100%	30	55%	25	45%
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pemimpin selalu memastikan bahwa standar kinerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh semua karyawan	55	100%	40	73%	15	27%
5	Tanggung Jawab	Pemimpin menunjukkan tanggung jawab dalam membuat keputusan yang adil dan transparan	55	100%	35	64%	20	36%

Sumber: PT Mega Property Group Tangerang, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pra-survey dilakukan terhadap 55 pegawai PT Mega Property Group, pada pernyataan pertama menggunakan indikator “Kemampuan Mengambil Keputusan” diketahui jawaban “Ya” lebih tinggi daripada jawaban



“Tidak” dengan presentase 69% lebih tinggi dari 31%. Pada pernyataan kedua menggunakan indikator “Kemampuan Memotivasi” dapat diketahui bahwa jawaban “Ya” lebih rendah dari jawaban “Tidak” dengan presentase 49% lebih rendah dari 51%. Pada pernyataan ketiga menggunakan indikator “Kemampuan Komunikasi” dapat diketahui bahwa jawaban “Ya” lebih tinggi dari jawaban “Tidak” dengan presentase 55% lebih tinggi dari 45%. Pada pernyataan keempat menggunakan indikator “Kemampuan Mengendalikan Bawahan” dapat diketahui jawaban “Ya” lebih tinggi dari jawaban “Tidak” dengan presentase 73% lebih tinggi dari 27%. Pada pernyataan kelima menggunakan indikator “Tanggung Jawab” dapat dilihat 64% lebih tinggi dari 36%. Jadi hasil pra-survey Gaya Kepemimpinan yang dilakukan pada PT Mega Property Group Tangerang tergolong cukup, hal itu mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Mega Property Group Tangerang cukup optimal. Namun, optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kepemimpinan di PT Mega Property Group Tangerang masih diperlukan

Tabel 1.2
Data Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja
PT Mega Property Group Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian				Presentase
			Ya	%	Tidak	%	
1	Kebutuhan Fisiologis	Perusahaan memberikan akses yang mudah ke fasilitas yang mendukung kesehatan fisik saya (ruang istirahat, kantin)	55	100%	0	0%	100%
2	Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan	55	100%	0	0%	100%
3	Kebutuhan Sosial	Saya merasa nyaman untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja saya	27	49%	28	51%	100%
4	Kebutuhan Penghargaan	Saya merasa termotivasi ketika atasan memberikan pujian dan apresiasi atas kinerja saya	35	64%	20	36%	100%
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya merasa tertantang untuk mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih besar	23	42%	32	58%	100%

Sumber: Hasil Pra-Survey pada PT Mega Property Group Tangerang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hasil pra-survey terhadap 55 karyawan, menunjukkan bahwa pernyataan dari indikator “Kebutuhan Aktualisasi Diri” sebanyak 32 karyawan memberikan jawaban “Tidak” dan sebanyak 23 karyawan memberikan jawaban “Ya”. Yang artinya bahwa motivasi kerja karyawan masih kurang, dimana hal tersebut disebabkan kurangnya mengikuti kegiatan lomba antar karyawan yang di dapat sebagian karyawan masih belum maksimal untuk memenuhi aktualisasi diri. Peneliti mengangkat variabel X_1 yaitu gaya kepemimpinan, dalam penelitian terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang menunjukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain X_1 , peneliti juga mengangkat X_2 yaitu motivasi kerja, dimana dalam penelitian terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh menunjukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Tabel 1.3
Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT Mega Property Group Tangerang

No	Komponen Penilaian	Keterangan Peneliti	Target	Realisasi				Rata-rata pencapaian
				2021	2022	2023	2024	
1	Kualitas kerja	Selalu mengikuti prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan	100%	85,08%	83,04%	86,11%	85,71%	84,99%
2	Kuantitas kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan dan mencapai target	100%	75,00%	75,02%	70,00%	72,88%	73,23%
3	Tanggung jawab	selalu bertanggung jawab pada pekerjaan dan memperbaiki kesalahan yang dibuat	100%	80,50%	75,55%	85,20%	84,63%	81,47%
4	Kerja Sama	selalu aktif berkontribusi dalam rapat tim dan membangun hubungan kerja yang baik	100%	85,78%	85,50%	83,41%	85,21%	84,98%
5	Inisiatif	selalu berinisiatif untuk menyelesaikan masalah dan mencari solusi	100%	86,65%	80,70%	85,45%	81,75%	83,64%
Rata-Rata			100%	82,60%	79,96%	82,03%	82,04	81,66%

Sumber: PT Mega Property Group Tangerang, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menunjukkan hasil kinerja karyawan pada PT.Mega Property Group masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini dapat diamati dari peaparan pencapaian dari tahun 2021 hingga tahun 2024 pada indikator kualitas nilai rata-rata mencapai 84,99%.ini menunjukkan bahwa karyawan secara konsisten mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan dalam hal mutu pekerjaan. Pada indikator kuantitas memiliki nilai rata-rata sebesar 73,23%, yang menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang diselesaikan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kategori yang lebih tinggi. Pada indikator tanggung jawab memiliki nilai rata-rata 81,47%, Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab pada pekerjaannya. Selanjutnya pada indikator kerja sama memperoleh nilai rata-rata sebesar 84,98%, ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menjalin kerja sama dan kolaborasi yang baik di lingkungan kerja. Pada indikator inisiatif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 83,64%, ini



menunjukkan bahwa karyawan secara umum selalu berinisiatif dalam menyelesaikan masalah dan mencari solusi yg tepat dalam menyelesaikannya. Dari data tersebut memaparkan bahwa kinerja karyawan masih jauh optimal karena nilai rata-rata periode 2021 sampai dengan tahun 2024 belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh PT Mega Property Group. Alasan tidak tercapainya kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dikarenakan perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut dari perspektif karyawan, oleh karena itu variabel tersebut menjadi permasalahan dalam penelitian ini dan akan ditindak lanjuti untuk mengetahui permasalahan terbesar yang ada dalam mempengaruhi kinerja karyawan

KAJUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Saleh (2023:161) “Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”. Menurut Thoha dalam Yadnya (2022:25) “Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

2. Motivasi Kerja

Menurut Hadi dan Hanurawan (2017:35) “Dalam kajian psikologi secara umum, motivasi adalah konstruk psikologi yang menjadi dorongan untuk terjadinya suatu perilaku atau tindakan, termasuk tindakan-tindakan atau perilaku-perilaku dalam industri dan organisasi. Secara lebih spesifik motivasi dalam bidang industri dan organisasi dapat diterapkan dalam kerja karyawan. Motivasi tersebut dapat disebut dengan istilah motivasi kerja (*work motivation*)”. Menurut Mukhtar (2017:53) “Motivasi merupakan suatu kekuatan internal yang mendorong seorang pekerja untuk bertindak, selain juga faktor-faktor eksternal yang mendorong tindakan tersebut”.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Daengs (2022:54) “Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*job performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien”. Menurut Sihombing (2023:9) “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja karyawan adalah hasil fungsi kerja dari pencapaian tugas seorang karyawan selama bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14) dalam Situmorang dkk (2021:443) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan



secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan

NO.	PERNYATAAN	NILAI r_{hitung}	NILAI r_{tabel}	HASIL PENGUJIAN
1.	Saat mengambil keputusan, pemimpin selalu mempertimbangkan berbagai informasi dan kemungkinan hasilnya.	0,596	0,266	Valid
2.	Pemimpin selalu menjelaskan keputusan yang diambil dengan jelas kepada tim.	0,670	0,266	Valid
3.	Pemimpin selalu menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal.	0,485	0,266	Valid
4.	Pemimpin selalu memberikan pengakuan atau penghargaan atas kerja keras dan prestasi karyawan.	0,608	0,266	Valid
5.	Pemimpin menyampaikan informasi dan instruksi dengan jelas dan mudah dipahami.	0,638	0,266	Valid
6.	Pemimpin selalu mendengarkan dengan baik masukan dan pendapat dari anggota tim.	0,588	0,266	Valid
7.	Pemimpin selalu memastikan bahwa standar kinerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh semua karyawan.	0,576	0,266	Valid
8.	Pemimpin memberikan konsekuensi yang jelas bagi karyawan yang melanggar aturan atau prosedur.	0,632	0,266	Valid
9.	Pemimpin menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi atas keputusan dan tindakannya.	0,576	0,266	Valid
10.	Pemimpin menunjukkan tanggung jawab dalam membuat keputusan yang adil dan transparan.	0,702	0,266	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Melalui hasil pengujian validitas pada tabel 4.8 diatas, dapat diambil kesimpulan jika seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai r_{hitung} yang didapatkan $> 0,266$ nilai r_{tabel} .



Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	NILAI r_{hitung}	NILAI r_{tabel}	HASIL PENGUJIAN
1.	Perusahaan memberikan akses yang mudah ke fasilitas yang mendukung kesehatan fisik saya (ruang istirahat, kantin).	0,586	0,266	Valid
2.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan memulihkan energi fisik saya diluar jam kerja.	0,735	0,266	Valid
3.	Saya merasa aman dan terlindungi dari kecelakaan kerja di tempat kerja.	0,562	0,266	Valid
4.	Perusahaan mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan.	0,568	0,266	Valid
5.	Saya merasa nyaman untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja saya.	0,707	0,266	Valid
6.	Saya merasa diterima dan dihargai sebagai bagian dari tim.	0,772	0,266	Valid
7.	Saya merasa termotivasi ketika atasan memberikan pujian dan apresiasi atas kinerja saya.	0,583	0,266	Valid
8.	Saya merasa termotivasi ketika diberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan saya.	0,596	0,266	Valid
9.	Saya merasa tertantang untuk mengambil peran dan tanggung jawab yang lebih besar.	0,620	0,266	Valid
10.	Saya menikmati kesempatan untuk menggunakan kreativitas dan inovasi saya dalam pekerjaan.	0,437	0,266	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Melalui hasil pengujian validitas pada tabel 4.9 diatas, dapat diambil kesimpulan jika seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan motivasi kerja dinyatakan valid. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai r_{hitung} yang didapatkan $> 0,266$ nilai r_{tabel}



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

NO.	PERNYATAAN	NILAI r_{hitung}	NILAI r_{tabel}	HASIL PENGUJIAN
1.	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.	0,787	0,266	Valid
2.	Saya selalu mengikuti prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan untuk memastikan kualitas pekerjaan.	0,647	0,266	Valid
3.	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.	0,615	0,266	Valid
4.	Saya mampu mencapai target jumlah pekerjaan.	0,308	0,266	Valid
5.	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	0,717	0,266	Valid
6.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya buat saat bekerja.	0,809	0,266	Valid
7.	Saya selalu aktif berkontribusi dalam setiap rapat tim yang dilakukan.	0,759	0,266	Valid
8.	Saya mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan.	0,428	0,266	Valid
9.	Saya selalu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas tanpa harus diminta.	0,785	0,266	Valid
10.	Saya mampu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi tanpa harus menunggu arahan.	0,720	0,266	Valid

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Melalui hasil pengujian validitas pada tabel 4.8 diatas, dapat diambil kesimpulan jika seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai r_{hitung} yang didapatkan $> 0,266$ nilai r_{tabel}

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,794	10

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Melalui hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.11 diatas, dapat diambil kesimpulan jika seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan sebesar $0,794 > 0,600$ nilai standar *Cronbach's*



Alpha dan dinyatakan **reliabel**

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,808	10

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Melalui hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.12 diatas, dapat diambil kesimpulan jika seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan motivasi kerja dinyatakan reliabel. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan sebesar $0,808 > 0,600$ nilai standar *Cronbach's Alpha* dan dinyatakan **reliabel**.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,839	10

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Melalui hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.13 diatas, dapat diambil kesimpulan jika seluruh kuesioner atas pengumpulan data-data yang berkaitan dengan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hasil tersebut ditunjukkan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan sebesar $0,839 > 0,600$ nilai standar *Cronbach's Alpha* dan dinyatakan **reliabel**

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

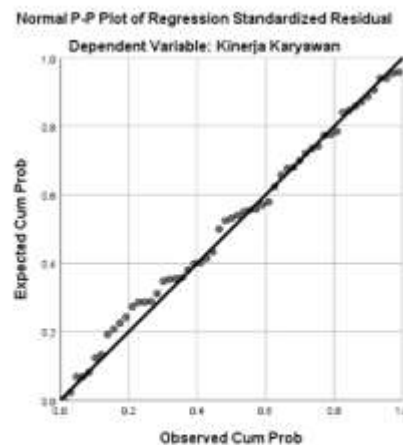
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,38587024
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,038
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, didapatkan bahwa nilai signifikansi atas pengujian normalitas terhadap model regresi dalam model penelitian sebesar $0,200 > 0,05$ dan dinyatakan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal. Selain *Kolmogorov-*



Smirnov, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat Normal P-Plot sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Normalitas (Normal P-Plot)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, grafik Normal P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan kesimpulan tersebut, model regresi dalam penelitian ini dapat dilanjutkan dengan tahapan pengujian asumsi klasik berikutnya

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,304	0,751		44,376	0,000		
	Gaya Kepemimpinan	0,080	0,018	0,346	4,415	0,000	0,781	1,281
	Motivasi Kerja	0,196	0,024	0,649	8,300	0,000	0,781	1,281

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh bahwa nilai *Tolerance* sebesar $0,781 > 0,100$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,281 < 10$. Atas pengujian multikolinearitas tersebut dengan demikian model regresi dalam model penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tidak ada gangguan multikolinearitas. Berdasarkan kesimpulan tersebut, model regresi dalam penelitian ini dapat dilanjutkan dengan tahapan pengujian asumsi klasik berikutnya

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik atas model regresi penelitian yang bertujuan untuk mencari kesimpulan apakah terjadi ketidaksamaan



variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi penelitian. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji Glejser terhadap variabel independen dengan regresi nilai *absolute residual*.

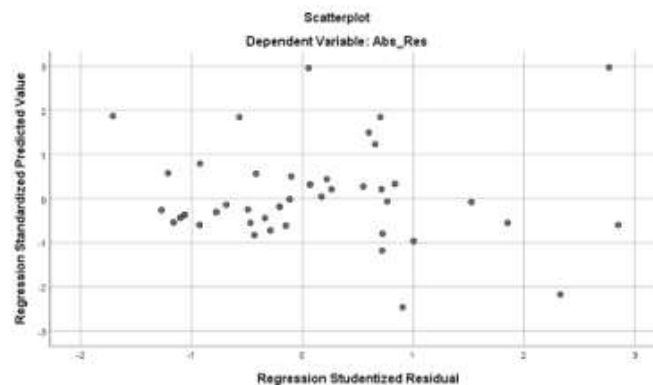
Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.166	.440		2.651	.011
1 Gaya Kepemimpinan	-.004	.011	-.060	-.394	.695
Motivasi Kerja	-.020	.014	-.219	-1.443	.155

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, *Glejser Test Model* pada variabel Gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,695 dan Motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,155 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melihat *Scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan kesimpulan tersebut, model regresi dalam penelitian ini dapat dilanjutkan dengan tahapan pengujian model regresi linear berikutnya

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
(Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	33,304	0,751		44,376
	Gaya Kepemimpinan	0,080	0,018	0,346	4,415
	Motivasi Kerja	0,196	0,024	0,649	8,300

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).



Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapatkan persamaan regresi linear berganda dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

- Nilai konstanta (a) dari kinerja karyawan yaitu sebesar 33,304. Hal ini berarti dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai konstantanya adalah sebesar 33,304 *point*.
- Nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,080 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,080 *point*.
- Nilai Motivasi Kerja (X_2) 0,196 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,196 *point*.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,867 ^a	0,751	0,742	0,459
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai tingkat koefisien korelasi simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,867. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sangat kuat.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square/R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,867 ^a	0,751	0,742	0,459
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat diambil kesimpulan mengenai tingkat determinasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui nilai *R-Square* didapatkan sebesar 0,751. Hal ini mengindikasikan bahwa determinasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Property Group dipersentasekan sebesar 75,1%, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

6. Uji hipotesis

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diperoleh p value yang lebih kecil dari Sig, maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,415 > 2,007$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa



terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, maka diperoleh nilai variabel Motivasi Kerja (X_2) bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,300 > 2,007$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,304	0,751		44,376	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,080	0,018	0,346	4,415	0,000
	Motivasi Kerja	0,196	0,024	0,649	8,300	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,144	2	16,572	78,593	.000 ^b
	Residual	10,965	52	0,211		
	Total	44,109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS versi 26 (2025).

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, nilai F_{hitung} sebesar 78,593 lebih besar dari F_{tabel} 3,175, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima dan hipotesis nol (H_{03}) ditolak, ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Property Group Tangerang”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $4,415 > 2,007$, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $8,300 > 2,007$, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.



3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki nilai Fhitung yang lebih besar dari nilai Ftabel yaitu $78,593 > 3,175$, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus dan Solusi*. Jepara: UNISNU Press.
- Armstrong, M. (2021). *Pengadaan Sumber Daya Manusia (People Resourcing): Handbook Manajemen SDM*. (Lita Yusron, Penerjemah). Bantul: CV. NUSAMEDIA.
- Asmar, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2(2), 132-147.
- Asmar, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2(2), 132-147.
- Bairizki, A. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid I*. Surabaya: PUSTAKA AKSARA.
- Basyarewan, F. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. *Center of Economic Student Journal*, 4(1), 20-32.
- Basyarewan, F. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. *Center of Economic Student Journal*, 4(1), 20-32.
- Budiarti, Y. A. (2023). Peran Manajer dan Keterampilan Manajerial Dalam Novel The Manajer Karya Armala Mia Chuz. *Jurnal Sains Student Research*, 1(2), 1061-1069.
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). *MODEL KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Daengs, A. (2022). *MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KOMPETENSI*. Surabaya: UNITOMO PRESS.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Hakiki, R. &. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (UPTD PUSKESMAS) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *JIRK: Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 3085-3094.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *METODE PENELITIAN BISNIS: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: MNC Publishing.
- Jenita & Herispon. (2022). *MANAJEMEN KEUANGAN PERUSAHAAN*. Pasaman Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Komari, N. S. (2024). *Etika Kerja : Kunci Sukses Karir dan Kehidupan*. Padang: Takaza Innovatix Labs.
- Kurama, L. J. (2022). Manajemen Aset Daerah Atas Tanah Milik Pemerintah Oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, VIII(117), 10-16.



- Manurung, M. A. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, 3(1), 77-84.
- Mukhtar, H., Yamin, H. M., & Firman, H. (2017). *KEPUASAN KERJA GURU: Proses Manajemen Suatu Organisasi*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Muntasiroh, A. &. (2024). Tipe-Tipe Kepemimpinan dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Economic edu*, 4(2), 172-178.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Karwanto, Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., ... & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.
- Nugroho, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional*. Jakarta: Utama Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Pranogyo, A. B. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 171-182.
- Rachmawati, R., Sutrismi, S., Ariyandani, N., ..., Wibowo, E. (2024). *MANAJEMEN KEUANGAN (Strategi Mengelola Keuangan dengan Efisien dan Efektif)*. Bantul: PT. Green Pustaka Indonesia.
- Ramadian, A., Rizan, M., & Suhud, U. (2021). *MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN APARATUR NEGARA*. Malang: Ahlimedia Press
- Rifai, M. D. (2024). *10 Gaya Kepemimpinan Masa Kini*. Semarang: Cahya Ghani Recovery.
- Rosanah. (2019). Kepemimpinan Partisipatif, dan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 6(3), 18-36.
- Rosidi, I., Setyaningsih, S. S., & Suhardi, E. (2024). *STRATEGI PENGUATAN KREATIVITAS GURU ERA MERDEKA BELAJAR*. Banjarnegara & Purwokerto: Historie Media.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.PHpros, Tbk Semarang). *E-QIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14-25.
- Saleh, G. (2023). *Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Untuk Optimalisasi Pembangunan dan Kinerja Pemerintah Daerah*. Gorontalo: CV.Cahaya Arsh Publisher&Printing.
- Setiani, T. &. (2023). Pengaruh Rasio Solvabilitas Dan Rasio Aktivitas Perusahaan Terhadap Raio Profitabilitas Perusahaan Pada Sub Sektor Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022. *Jurnal Akuntansi*, 18(2).
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sihombing, N. E. T. (2023). *KUALITAS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Siregar, B. G. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Slameta, J. &. (2023). Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan, Job Description, Skill dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Surya Toto Indonesia, Divisi Saniter, Unit Cikupa Tangerang). *EKSISHUM: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora*, 3(1), 9-17.
- Supriyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Widiasmadi, N. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN TEKNIK*. Indramayu: Penerbit Adab.



- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yadnya, I. D. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Yulianto. (2022). Penerapan Unsur-Unsur Manajemen di Rudi Aurel (RA) Point Swalayan Store Metro Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam. *Al Wathan: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 1-50.