



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AKR CORPORINDO TBK REGIONAL JAKARTA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AKR CORPORINDO TBK REGIONAL JAKARTA

Diki Damarki¹, Jazuli Mukhtar²

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

Email : dikydamarki@gmail.com^{1*}, dosen01962@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 23-05-2025

Revised : 25-05-2025

Accepted : 27-05-2025

Pulished : 29-05-2025

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT. AKR Corporindo Tbk, Jakarta Regional. The method used is quantitative. The sampling technique applied is saturated sampling, resulting in a sample of 78 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of the study show that leadership style has a significant influence on employee performance with a determination coefficient value of 46,9%, and hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ ($8,190 > 1,992$). Work motivation also has a significant influence on employee performance with a determination coefficient value of 46,5%, and hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ ($8,122 > 1,992$). Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant influence on employee performance with the regression equation $Y = 8,821 + 0,379X_1 + 0,400X_2$. The determination coefficient value is 57,2%, while the remaining 42,8% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows $F_{count} > F_{table}$ ($50,054 > 2,730$).

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 78 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,190 > 1,992$). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,122 > 1,992$). Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap



kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,821 + 0,379X_1 + 0,400X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,054 > 2,730)$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja Sumber Daya Manusia adalah istilah yang merujuk pada pencapaian hasil kerja, yang disebut juga sebagai Prestasi Kerja atau Kinerja Sebenarnya (*Job Performance atau Actual Performance*), yang diperoleh oleh seseorang. Kinerja ini muncul sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada individu tersebut, yang didasari oleh kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Upaya peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi sangat penting agar tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat terwujud secara efektif. Kinerja organisasi akan mengalami peningkatan jika ada motivasi dan kondisi kerja yang kondusif yang diberikan oleh organisasi itu sendiri

Dengan memperhatikan semua kebutuhan sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, harapannya adalah bahwa karyawan akan dapat meningkatkan hasil kerja mereka. Setiap perusahaan selalu berharap agar karyawan mereka mencapai prestasi, karena karyawan yang berhasil dalam pencapaian prestasi akan memberikan kontribusi yang paling efektif bagi perusahaan. Dengan kata lain, kesinambungan atau keberlangsungan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya

Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggambarkan kondisi penilaian internal yang dilihat dari aspek kinerja karyawan berdasarkan data 5 tahun terakhir, dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Pengukuran Kinerja Karyawan
PT. AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta
Periode Tahun 2022-2023

Tahun	Indikator					Target	Rata-rata Pencapaian	Kriteria
	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	Efektifitas	Kemandirian			
2019	85%	82%	90%	89%	95%	95-100 %	88,2%	Baik
2020	93%	88%	92%	95%	96%	95-100 %	92,8%	Baik
2021	90%	83%	93%	86%	94%	95-100 %	89,2%	Baik
2022	80%	75%	88%	92%	87%	95-100 %	84,4%	Baik
2023	78%	80%	84%	90%	80%	95-100 %	82,4%	Baik
Rata-rata							87,4%	Baik

Sumber : Data olahan pada karyawan PT AKR Corporindo Tbk Tahun 2019 s.d 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari data karyawan PT AKR Corporindo Tbk tahun 2019 s.d tahun 2023 menunjukkan pengukuran kinerja ada di rentang kriteria yang baik. Evaluasi yang dilakukan adalah upaya untuk mengetahui perkembangan dari perusahaan. Penilaian



yang dilakukan secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas serta kemandirian karyawan tahun 2019 rata-rata mencapai 88,2%, pada tahun 2020 mengalami kenaikan rata-rata sebesar 92,8%, selanjutnya tahun 2021 rata-rata kinerja mengalami penurunan sebesar 89,2%, pada tahun 2022 rata-rata kinerja mengalami penurunan kembali sebesar 84,4%, dan pada tahun 2023 rata-rata kinerja mencapai 82,4%. Keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian sebesar 87,4% dengan kriteria baik. Hal tersebut masih dirasa kurang dari harapan organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi itu sendiri.

Untuk dapat memaksimalkan kinerja pada karyawan dan dapat mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang benar, sedangkan kepemimpinan yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dan, akhirnya akan berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan.

Dari hasil pra-survey yang penulis lakukan, berikut ini kondisi penilaian internal yang diambil dari masing-masing perwakilan divisi, dilihat dari gaya kepemimpinan dalam bekerja berdasarkan data responden karyawan, olahan tahun 2024 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2

▲ Tabel 1.1 Data Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Hasil Pra Survey Pada Beberapa Karyawan PT. AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta Tahun 2023

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pra Survey	Setuju		Kurang Setuju	
				Org	%	Org	%
1	Kemampuan mengambil keputusan	Pimpinan tempat saya bekerja memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang baik	30	20	66,6%	10	33,4%
2	Memotivasi	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan support para karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja		18	60%	12	40%
3	Komunikasi	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan		23	76,7%	7	23,3%
4	Tanggung Jawab	Pimpinan di tempat saya bekerja bertanggung jawab dalam mengawasi semua aktivitas dalam tim		25	83,3%	5	16,7%
5	Kemampuan mengendalikan Emosional	Pimpinan bertanggung jawab untuk mencegah konflik jika memungkinkan dan menyelesaikannya ketika konflik itu muncul		19	63,3%	11	36,7%

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pra survey dari indikator pada tabel 1.2 di atas, menjelaskan tanggapan atau jawaban dari karyawan yang bervariasi. Untuk indikator “kemampuan mengambil keputusan” dengan pernyataan Pimpinan tempat saya bekerja memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang baik, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 20 karyawan atau 66,6%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 10 karyawan atau 33,4%. Selanjutnya pada indikator “Memotivasi” dengan pernyataan Pimpinan tempat saya bekerja memberikan support para karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 18 karyawan atau 60%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 12



karyawan atau 40%. Pada indikator “Komunikasi” dengan pernyataan Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 7 karyawan atau 23,3%. Pada indikator “Tanggung Jawab” dengan pernyataan Pimpinan di tempat saya bekerja bertanggung jawab dalam mengawasi semua aktivitas dalam tim, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau 83,3%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 5 karyawan atau 16,7%. Dan yang terakhir pada indikator “Kemampuan mengendalikan Emosional” dengan pernyataan Pimpinan bertanggung jawab untuk mencegah konflik jika memungkinkan dan menyelesaikannya ketika konflik itu muncul, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 19 karyawan atau 63,3%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 11 karyawan atau 36,7%.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT AKR Corporindo Tbk tahun 2023 memperlihatkan masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang setuju pada pra survey yang diberikan. Hal ini dirasa tingkat kemampuan gaya kepemimpinan masih dirasa belum cukup yang mungkin akan bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dianggap sebagai faktor krusial, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting adanya semangat dan motivasi yang tinggi. Motivasi, pada dasarnya merupakan suatu dorongan atau pendorong yang dapat bersumber dari dalam diri individu itu sendiri atau dari faktor eksternal seperti orang lain, lingkungan kerja, imbalan, dan tujuannya adalah mencapai target tertentu, mencapai harapan, atau mewujudkan cita-cita.

Menurut pendapat dari Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dalam usaha untuk meningkatkan kualitas dan semangat kerja karyawan, pemimpin perusahaan biasanya memberikan motivasi kepada tim mereka. Motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin bisa dilatarbelakangi oleh peningkatan atau penurunan kinerja. Contoh tindakan yang dilakukan untuk memotivasi karyawan melibatkan pengakuan atas kerja keras, memberikan bonus ketika target tercapai, menyelenggarakan pelatihan yang mendukung pekerjaan, dan sejenisnya. Dengan memberikan motivasi yang sesuai, diharapkan karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Mereka akan mempercayai bahwa dengan memberikan usaha terbaik, pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mungkin terwujud, dan akibatnya, tujuan pribadi mereka juga akan tercapai.

Pentingnya motivasi kerja harus diperhatikan agar karyawan tetap bersemangat dan mampu mencapai potensi terbaik mereka dalam menjalankan tugas mereka. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan membangun loyalitas yang maksimal terhadap pekerjaan yang diberikan. Motivasi yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka bekerja adalah indikasi bahwa mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Bagi organisasi, penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap motivasi kerja karyawan, dan ini adalah tugas utama pemimpin organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka. Bagi karyawan, motivasi kerja adalah faktor individu yang membantu mereka mencapai target kinerja. Hal itu melibatkan penggunaan pengetahuan dan kemampuan terbaik mereka, serta semangat yang kuat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, faktor motivasi kerja memberikan manfaat positif bagi organisasi atau perusahaan, karyawan, dan bahkan masyarakat secara umum.



Dari hasil pra-survey yang penulis lakukan, berikut ini kondisi penilaian internal dengan cara di ambil dari perwakilan beberapa divisi yang dilihat dari motivasi dalam bekerja berdasarkan data tahun 2024 yang ditunjukkan pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja Berdasarkan Hasil Pra Survey
Pada Beberapa Karyawan PT. AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta
Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pra Survey	Setuju		Kurang Setuju	
				Org	%	Org	%
1	Kebutuhan fisiologis	Gaji yang diterima dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	30	23	76,7%	7	23,3%
2	Kebutuhan rasa aman	Perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan untuk memastikan bahwa mereka tetap tenang saat berada di tempat kerja		26	86,7%	4	13,3%
3	Kebutuhan social	Untuk kepentingan karyawan, perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.		19	63,3%	11	36,7%
4	Kebutuhan penghargaan	Perusahaan memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan yang berprestasi.		27	90%	3	10%
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan akan menempatkan karyawan di divisi / bagian tertentu sesuai dengan skill atau kemampuan.		17	56,7%	13	43,3%

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan data pra survey dari indikator pada tabel 1.3 di atas, menjelaskan jawaban dari beberapa karyawan yang naik turun atau fluktuatif. Untuk indikator “Kebutuhan fisiologis” dengan pernyataan Gaji yang diterima dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 7 karyawan atau 23,3%. Selanjutnya pada indikator “Kebutuhan rasa aman” dengan pernyataan Perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan untuk memastikan bahwa mereka tetap tenang saat berada di tempat kerja, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 26 karyawan atau 86,7%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 4 karyawan atau 13,3%. Pada indikator “Kebutuhan sosial” dengan pernyataan Untuk kepentingan karyawan, perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 19 karyawan atau 63,3%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 11 karyawan atau 36,7%. Pada indikator “Kebutuhan penghargaan” dengan pernyataan Perusahaan memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan yang berprestasi, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 27 karyawan atau 90%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 3 karyawan atau 10%. Dan yang terakhir pada indikator “Kebutuhan aktualisasi diri” yang pernyataannya yaitu Perusahaan akan menempatkan karyawan di divisi atau unit kerja tertentu sesuai dengan skill atau kemampuan, menunjukkan jawaban setuju sebanyak 17 karyawan atau



56,7%, sedangkan karyawan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 13 karyawan atau 43,3%.

Dari hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan menjawab kurang setuju, dimana diartikan beberapa karyawan kurang mendapatkan motivasi dari beberapa indikator. Walaupun telah dilakukan usaha-usaha untuk memberikan motivasi, akan tetapi beberapa karyawan masih cenderung kurang termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, hal ini mungkin akan mempengaruhi kinerja dari mereka.

Dari analisis latar belakang masalah di atas penulis kemudian memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AKR Corporindo Tbk”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disebutkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk.

Gaya Kepemimpinan

Bass&bass (2011) dalam Husaini Usman (2019:11) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok yang terstruktur terhadap situasi persepsi dan harapan anggota.

Menurut Sutrisno, (2016:222) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dalam melakukan dua orientasi sekaligus, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas. Kejelasan dan keakuratan dan kinerja pengikutnya serta kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Dari penjelasan beberapa pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap dan juga kemampuan seseorang didalam suatu organisasi untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar dapat mencapai tujuan bersama dalam organisasi tersebut.



Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017:109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi terdiri dari beberapa elemen, antara lain yaitu elemen internal dan elemen eksternal. Elemen internal melibatkan perubahan dari dalam diri seseorang, seperti perasaan ketidakpuasan dan ketegangan psikologis. Sedangkan elemen eksternal melibatkan faktor-faktor dari luar individu, seperti penghargaan, kompensasi, dan juga lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:93), Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motivasi kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong perilaku karyawan agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta hasil yang optimal. Dengan demikian, motivasi memiliki peran kunci dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan dan membuat individu tersebut memiliki kinerja yang bagus.

Kinerja Karyawan

Menurut Suryani “dkk” (2020:1) istilah kinerja karyawan telah banyak digunakan oleh para ahli pada penelitian bidang ilmu sumber daya manusia disamping itu juga banyak digunakan oleh para praktisi dalam pengambilan keputusan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, setiap karyawan menunjukkan hasil kerja yang beragam dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawabnya. Para ahli sering merujuk pada kinerja karyawan sebagai prestasi kerja, karena kinerja ini mencerminkan perilaku konkret yang tercermin dalam prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap individu.

Ainsworth, Smith, dan Millership (2007) dalam Suryani “dkk” (2020:3) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil akhir. kinerja karyawan diinterpretasikan sebagai hasil akhir yang dihasilkan oleh individu, baik dalam bentuk produk atau layanan. Hasil akhir yang dicapai harus memenuhi standar mutu yang telah disepakati, termasuk aspek biaya, waktu penyelesaian, kualitas, dan kuantitas. Pemahaman ini menekankan pada hasil yang dihasilkan dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup pada aspek kuantitas dan kualitas kerja individu, yang diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan standard dan ketentuan yang telah ditetapkan didalam organisasi atau perusahaan.

HIPOTESIS

Penulis merumuskan beberapa hipotesis beserta hubungan antar variabel sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_1 = 0$: Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Corporindo Tbk.
 $H_0 : \rho_1 \neq 0$: Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Corporindo Tbk.
2. $H_0 : \rho_2 = 0$: Diduga bahwa Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. AKR Corporindo Tbk.
 $H_0 : \rho_2 \neq 0$: Diduga bahwa Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Corporindo Tbk.



3. $H_0 : \rho_3 = 0$: Diduga bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Corporindo Tbk.
 $H_0 : \rho_3 \neq 0$: Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Corporindo Tbk.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penulis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada pengumpulan data dan analisis data dengan berdasarkan angka yang didapat melalui survey, dan menggunakan metode statistik.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta. Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan pada PT. AKR Corporindo Regional Jakarta yang berjumlah 78 karyawan, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. AKR Corporindo Regional Jakarta sebanyak 78 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang baik	0,434	0,223	Valid
2	Pemimpin tempat saya bekerja memeriksa kembali dampak keputusan yang dipilih dan mengevaluasi keputusan tersebut	0,366	0,223	Valid
3	Pemimpin tempat saya bekerja memberikan support para karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja	0,379	0,223	Valid
4	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja	0,522	0,223	Valid
5	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	0,702	0,223	Valid
6	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	0,593	0,223	Valid
7	Pemimpin di tempat saya bekerja bertanggung jawab dalam mengawasi semua aktivitas dalam tim	0,726	0,223	Valid
8	Pimpinan bertanggung jawab untuk melacak dan menyusun berbagai tugas, karyawan, dan dokumen	0,629	0,223	Valid
9	Pimpinan bertanggung jawab untuk mencegah konflik jika memungkinkan dan menyelesaikannya ketika konflik itu muncul	0,719	0,223	Valid
10	Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman ketika terdapat banyak kendala dalam pekerjaan	0,467	0,223	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Semua item kuesioner yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan (X₁) dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ atau lebih besar dari r_{tabel} (0,223), seperti yang



ditunjukkan oleh data pada table di atas. Dengan demikian, sebagai data penelitian, kuisisioner yang digunakan tersebut layak diolah

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang diterima dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0,647	0,223	Valid
2	Penghasilan atau gaji yang didapat dari perusahaan sudah memenuhi harapan karyawan	0,505	0,223	Valid
3	Perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan untuk memastikan bahwa mereka tetap tenang saat berada di tempat kerja	0,487	0,223	Valid
4	Untuk memastikan bahwa karyawannya aman saat bekerja, perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai atau standar	0,506	0,223	Valid
5	Untuk kepentingan karyawan, perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan	0,509	0,223	Valid
6	Karyawan selalu dimotivasi oleh atasan untuk dapat bekerja sama dengan tim lain	0,494	0,223	Valid
7	Perusahaan memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan yang berprestasi	0,587	0,223	Valid
8	Karyawan yang sudah bekerja lebih lama akan lebih dihargai oleh perusahaan	0,604	0,223	Valid
9	Perusahaan akan menempatkan karyawan di divisi / bagian tertentu sesuai dengan skill atau kemampuan	0,605	0,223	Valid
10	Perusahaan memberikan karyawan kesempatan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri karyawan	0,449	0,223	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Semua item survey yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X₂) memiliki nilai $r_{hitung} >$ atau lebih besar dari r_{tabel} (0,223), yang menunjukkan bahwa semua item survey valid. Dengan demikian, kuisisioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuisisioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Dalam proses bekerja saya sudah mengerjakannya atau menjalankannya sesuai dengan Standart Operasional Prosedur (SOP) yang ada	0,344	0,223	Valid
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	0,611	0,223	Valid
3	Saya berusaha mencapai target sesuai dengan permintaan atau jumlah yang telah ditentukan	0,390	0,223	Valid
4	Saya bisa menyelesaikan tugas atau pekerjaan lebih banyak dari target yang telah diberikan	0,488	0,223	Valid
5	Dalam hal absensi masuk dan pulang kerja saya masih tepat waktu atau jarang terlambat	0,537	0,223	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan atau pelaporan data sesuai dengan tenggang waktu atau deadline yang diberikan	0,495	0,223	Valid
7	Dalam bekerja saya mampu membagi waktu istirahat dan pekerjaan	0,602	0,223	Valid
8	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada pribadi	0,509	0,223	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	0,678	0,223	Valid
10	Saya dapat memahami setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,409	0,223	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditampilkan di atas, semua kuisisioner pada variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai $r_{hitung} >$ r_{tabel} (0,223), maka dapat dikatakan bahwa semua item kuisisioner dinyatakan valid. Untuk itu sebagai data penelitian, kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan di atas, diketahui nilai cronbatch alpha lebih besar dari nilai standar minimal koefisien reliabilitas yaitu 0,600 ($0,733 > 0,600$), maka instrument penelitian dapat dinyatakan *Reliabel*

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	10

Sumber: Data olahan, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan di atas, diketahui nilai cronbatch alpha lebih besar dari nilai standar minimal koefisien reliabilitas yaitu 0,600 ($0,729 > 0,600$), maka instrument penelitian dapat dinyatakan *Reliabel*

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.671	10

Sumber: Data olahan, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan di atas, diketahui nilai cronbatch alpha lebih besar dari nilai standar minimal koefisien reliabilitas yaitu 0,600 ($0,671 > 0,600$), maka instrument penelitian dapat dinyatakan *Reliabel*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

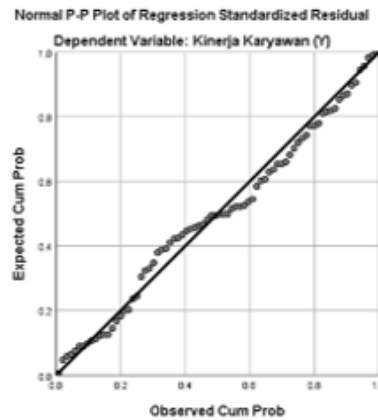
Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51136123
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan SPSS, Tahun 2024.



Nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,050, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tes dalam table 4.15 di atas. Oleh karena itu, asumsi distribusi persamaan dalam pengujian ini adalah normal



Sumber: Data olahan SPSS, Tahun, 2024.

Gambar 4.3

Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Ditunjukkan oleh titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan juga penyebarannya mengikuti garis tersebut. *Probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.3 di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.821	2.918		3.023	.003		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.379	.088	.423	4.329	.000	.599	1.668
	Motivasi Kerja (X2)	.400	.094	.414	4.245	.000	.599	1.668

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024

Menurut hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada table 4.16 di atas, nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,599 dan motivasi kerja sebesar 0,599 atau lebih dari 0,10 dari batas ketentuan, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,668 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,668 atau kurang dari 10,00 batas ketentuan. Maka, diartikan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas pada penelitian ini



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.572	.560	2.545	2.402
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024

Hasil nilai Durbin-Watson (DW-Test) yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah sebesar 2,402, yang berada diantara interval 1,550 – 2,460, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gangguan autokorelasi dalam model regresi ini.

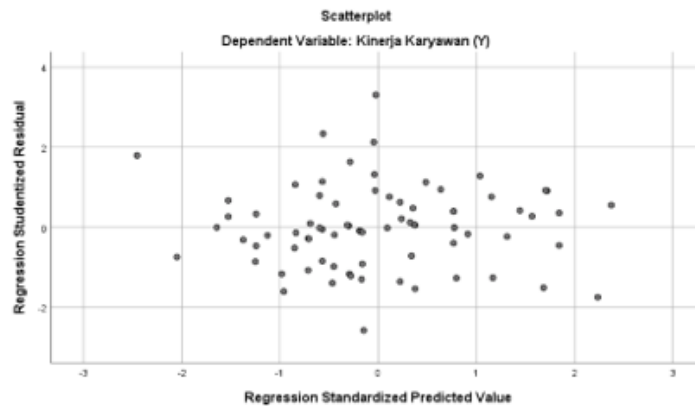
d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.558	1.895		.822	.413
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.090	.057	-.232	-1.585	.117
	Motivasi Kerja (X2)	.098	.061	.235	1.606	.112
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas dengan *gejser test model* pada table 4.19 di atas, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1) mendapatkan nilai signifikansi 0,117 dan motivasi kerja (X2) mendapatkan nilai signifikansi 0,112, dimana masing-masing dengan nilai signifikansi (Sig.) > atau lebih dari 0,05. Maka, dapat diartikan bahwa tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang ditemukan dalam *regression model* pada data penelitian ini.



Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024

Gambar 4.4

Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.4 yang ditampilkan di atas, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan sebagai data penelitian karena tidak ditemukan gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi

Tabel 4.22

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

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.821	2.918		3.023
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.379	.088	.423	.000
	Motivasi Kerja (X ₂)	.400	.094	.414	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,821 + 0,379X_1 + 0,400X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,821 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 8,821 poin
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,379 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,379 poin
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,400 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X₂), maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,400 poin.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	.756 ^a	.572	.560	2.545
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂), Gaya Kepemimpinan (X ₁)				

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,756. Nilai ini terletak pada interval 0,600 s/d 0,799, yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan 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	.756 ^a	.572	.560	2.545
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X ₂), Gaya Kepemimpinan (X ₁)				

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,572. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan sebesar 57,2%. Sisanya sebesar $(100 - 57,2\%) = 42,8\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Berdasarkan hasil dari uji t yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai $t_{hitung} >$ atau lebih besar dari t_{tabel} atau $(8,190 > 1,992)$. Hasil tersebut juga didukung dengan nilai signifikansi $<$ atau kurang dari 0,050 $(0,000 < 0,050)$. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk. Regional Jakarta



Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.967	2.802		.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.615	.075	.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024.

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.289	3.031		.000
	Motivasi Kerja (X2)	.658	.081	.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan pada hasil uji t yang ditampilkan di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} >$ atau lebih besar dari t_{tabel} atau ($8,122 > 1,992$). Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang $<$ atau kurang dari 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk. Regional Jakarta.

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	648.212	2	324.106	50.054
	Residual	485.634	75	6.475	
	Total	1133.846	77		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data olahan SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan pada hasil Uji F yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} >$ atau lebih besar dari F_{tabel} ($50,054 > 2,730$). Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi $<$ atau kurang dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta



Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh model regresi untuk variabel $Y = 14,967 + 0,615 X_1$, kemudian koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,685, mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 0,469 atau 46,9%, sedangkan sisanya yaitu 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis mengungkapkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,190 > 1,992$). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta.

Hasil penelitian yang penulis lakukan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Chassanah, U. (2022), Annisa. N., dan Aulia. P (2021), Shahara, N. P., dan Rahmawati, N. I (2021), Manik, L. L. A., dan Bancin, M. A. (2022), Arif, F., dan Yanti, M. A. P. (2022), Syifaityatul B., dan Gatot K. (2024) serta Hamidi, H. (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,289 + 0,658X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,682, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya yaitu 0,465 atau 46,5%, sementara sisanya yaitu 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kemudian hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,122 > 1,992$). Dengan hasil tersebut maka H_0 ditolak sedangkan H_2 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk. Regional Jakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Karlina, N., Irfan, A., dan Baharuddin, B. (2023), Mukhtar, J. (2018), Farisi, S., Irnawati, J., dan Fahmi, M. (2020), Sunardi, D., Susilowati, T., Darmadi, D., dan Kumara, D. (2023), Syifaityatul B., dan Gatot K. (2024) serta Hamidi, H. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan model persamaan regresi $Y = 8,821 + 0,379X_1 + 0,400X_2$. Koefisien korelasi dari variabel bebas dengan variabel terikat memiliki nilai 0,756, yang menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara keduanya. Nilai dari koefisien determinasi, yang merupakan kontribusi pengaruh secara simultan adalah 57,2%, sementara sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Nilai dari uji hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($50,054 > 2,730$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang mengindikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk. Regional Jakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Arif, F., dan Yanti, M. A. P. (2022), Syifaityatul B., dan Gatot K. (2024) serta Hamidi, H. (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan model regresi $Y = 14,967 + 0,615X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,685 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Koefisien determinasi tercatat sebesar 46,9%, dan hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,190 > 1,992$). Maka dari itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk Regional Jakarta. Hasil penelitian yang penulis lakukan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Chassanah, U. (2022), Annisa. N., dan Aulia. P (2021), Shahara, N. P., dan Rahmawati, N. I (2021), Manik, L. L. A., dan Bancin, M. A. (2022), Arif, F., dan Yanti, M. A. P. (2022), Syifaayatul B., dan Gatot K. (2024) serta Hamidi, H. (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan model regresi $Y = 13,289 + 0,658X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,682 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Koefisien determinasi tercatat sebesar 46,5%, dan hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,122 > 1,992$). Maka dari itu H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk. Regional Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Karlina, N., Irfan, A., dan Baharuddin, B. (2023), Mukhtar, J. (2018), Farisi, S., Irnawati, J., dan Fahmi, M. (2020), Sunardi, D., Susilowati, T., Darmadi, D., dan Kumara, D. (2023), Syifaayatul B., dan Gatot K. (2024) serta Hamidi, H. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan model regresi $Y = 8,821 + 0,379X_1 + 0,400X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,756 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi tercatat sebesar 57,2%, sementara sisanya yaitu 42,8% dipengaruhi oleh factor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,054 > 2,730$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AKR Corporindo Tbk. Regional Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Arif, F., dan Yanti, M. A. P. (2022), Syifaayatul B., dan Gatot K. (2024) serta Hamidi, H. (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, A. R. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 128-136.
- Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makasar. Movere Journal, 3(1), 1-16.
- Algifari. (2018). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.



- Amiruddin. (2023). *Pertumbuhan Ekonomi, Mobilitas Sosial Dan Perdagangan Melalui Transportasi Laut Implikasi Faktor Pengaruh Kinerja ASN Joint Inspection*. Yogyakarta: Deepublish. Hal. 19
- Annisa, N., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Finance Di Bobobox Bandung. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Arif, F., & Yanti, M. A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sample Room Department Development Di Pt Panarub Industry. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(2), 114–127.
- Chassanah, U. (2022). Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Tangerang Selatan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 114-120.
- Dr. H. Vip Paramarta, Drs., MM. Dr. Drs. Kosasih, MM. Denok Sunarsi., M.M.,CHt (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Farisi, S., Inawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Juwita, K., & Maulidiah, A. (2021). *Implementasi Gaya Kepemimpinan Transaksional Di PT Affindia Karya Bintang (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang)*.
- Karlina, N., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *Ebisnis Manajemen*, 1(4), 08-22.
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Nem.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi manajemen sistem informasi*, 3(5), 540-552.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198.
- Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 78-87.
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 120-127.
- Nurdin, I., Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(3), 6168 - 6182.
- Pramarta, V., Kosasih., Sunarsih, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.



- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sarinah. Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Siagian. (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Sinaga, S. O., Hasibuan, A., Priyoadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, M. K., Hidayatulloh, N. A., Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis. 88
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101-108.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiaty, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sma Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai-Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Sem7arak*, 2(3), 89-107.
- Sunardi, D., Susilowati, T., Darmadi, D., & Kumara, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. King Sun Indo Utama Serang Banten. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(1), 51–60.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suryani, K. N., Sugianingrat, W, P, A, I., Laksemini, S, I, D, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2016). *Gaya Kepemimpinan Terbaik untuk Perusahaan*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syifaiyatul B., & Gatot K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(2), 39-44.
- Wahjono S. I (2023). *Bisnis Modern: Graha Ilmu*.
- Warella, Y. S., Revida, S., Abdillah, A. L., Pulungan, R. D., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.