

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN ARRAPHOTOCINEMA
PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada
program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Disusun Oleh:

GALUH MEGA NANDA

202110065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Arraphotocinema
Prabumulih.

Disusun Oleh :

Nama : Galuh Mega Nanda

NIM : 2021110065

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk Mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

	 Menyetujui	
	Nama Pembimbing	Tanggal
1	Amandin. S.Pt., M.M	
	Pembimbing I	<u>08 September 2025</u>
2	Jumadi Walajro S.E., M.M	
	Pembimbing II	<u>08 September 2025</u>
		Tanda Tangan

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih


AMANDIN, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi :Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Arraphotocinema Prabumulih

Disusun Oleh:

Nama : Galuh Mega Nanda

NIM : 2021110065

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Menyetujui,
Ketua Penguji

Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN. 0207088802

Anggota Penguji I



Yudi Tusri, S.E.,M.Si
NIDN. 0214087201

Anggota Penguji II



Romsa Endrekson, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN. 0207088802



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Galuh Mega Nanda

NIM : 2021110065

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul ***“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ARRAPHOTOCINEMA PRABUMULIH”*** merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, Mei 2025

Yang Bertanda Tangan



Galuh Mega Nanda

NIM. 2021110065

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Arraphotocinema Prabumulih

Oleh:

Galuh Mega Nanda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas prabumulih
Email : ngaluhmega@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Arraphotocinema di Kelurahan Gunung Ibul, Kota Prabumulih. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam industri jasa fotografi dan videografi yang menuntut kreativitas dan kerja sama yang tinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,008 ($< 0,05$), sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,537 ($> 0,05$). Namun secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,022 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan serta memperhatikan aspek motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci :Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Arraphotocinema.

***The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee
Performance at Arraphotocinema Prabumulih City***

By:

**Galuh Mega Nanda
Faculty of Economics and Business
Prabumulih University
Email : ngaluhmega@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at Arraphotocinema in Gunung Ibul Subdistrict, Prabumulih City. The research is motivated by the importance of human resources in achieving organizational goals, particularly in the photography and videography service industry which demands high levels of creativity and collaboration. This study employs a quantitative method with multiple linear regression analysis. The population consists of 30 employees, all of whom were used as samples through a saturated sampling technique. The results show that leadership style has a partially significant effect on employee performance with a significance value of 0.008 (< 0.05), while work motivation does not have a significant partial effect with a significance value of 0.537 (> 0.05). However, simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.022 (< 0.05). Based on these findings, it is recommended that the company enhance the effectiveness of its leadership style and pay greater attention to motivational aspects in order to improve overall employee performance.

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat."

- Imam Syafi'i

"Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar." – Umar bin

Khattab

"Berjuanglah dengan sabar, karena akhir dari kesabaran adalah kemenangan."

PERSEMBAHAN

1. Ayah dan ibu yang kucintai dan kusayangi, adik serta seluruh keluarga yang telah mensupport hingga saat ini.
2. Bpk/ibu dosen pembimbing serta seluruh keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Semua sahabat yang telah berjuang bersama untuk menyelesaikan masa perkuliahan di kampus Universitas Prabumulih.
4. Terimakasih kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang sudah membantu saya selama proses penulisan skripsi hingga selesai.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ARRAPHOTOCINEMA PRABUMULIH”**, skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penyusun dan penulisan skripsi ini tidak dapat terlaksana apabila tidak ada bantuan, kerjasama, serta dukungan pihak-pihak yang telah membantu, dalam penyelesaian tugas akhir ini. Penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.SI., M.SI. selaku Rektor Universitas Prabumulih yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini dengan kemajuan Universitas Prabumulih dan para pembantu rektor serta seluruh jajaran yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dengan penuh keiklasan dalam rangka pengembangan mutu dan kualitas pendidikan dikampus.
2. Bapak Alm. Ajabar, S.IP., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku pembimbing I dan Bapak Jumadi Walajro, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan dan bimbingan serta nasehat, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Dan semua Karyawan di Arraphotocinema Prabumulih yang telah banyak membantu dan mempermudah saya ketika melakukan penelitian di instansi tersebut.
5. Terimakasih buat seseorang wanita yang telah menemani saya sebagai pemantik api semangat dalam proses pembuatan skripsi ini, dan selalu memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh teman dan sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih terkhusus kelas Manajemen B.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa berlimpah kepada kita semua. Aaamiin ya mujibassailin.

Prabumulih, Mei 2025

Hormat Saya

GALUH MEGA NANDA

NIM. 2021110065

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 SistematikaPenulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Teori.....	7
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	7
2.1.2 Motivasi Kerja	10
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.4 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Metode Penelitian.....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	25

3.3 Populasi dan Sampel	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	27
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7 Instrumen Penelitian.....	31
3.8 Uji Asumsi Klasik	32
3.9 Uji Regresi Linear Berganda	33
3.10 Pengujian Hipotesis	34
3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Karakteristik Responden	43
4.3 Hasil Penelitian.....	48
4.4 Hasil Uji Instrumen	52
4.5 Uji Asumsi Klasik	56
4.6 Pengujian Hipotesis	60
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert	30
Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan.....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan.....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolineritas	59
Tabel 4.15 Analisis Linier Berganda	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1Struktur Organisasi.....	37
Gambar4.2Hasil Uji Normalitas P-Plot	58
Gambar 4.3Hasil Uji Heteroskedastitas	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah alat administrasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siregar, dkk 2021). Pencapaian tujuan organisasi dilakukan melalui pemanfaatan serta penggunaan berbagai jenis sumber daya yang dimiliki secara sinergis. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi (Rulianti, 2020).

Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting ketika suatu organisasi bertransformasi. Karyawan merupakan salah satu dari alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya karyawan maka suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh peranan sang pemimpin, dimana pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, seorang pemimpin memegang peranan yang penting dalam perkembangan reformasi birokrasi di Indonesia, dimana salah satu tujuan organisasi tersebut adalah melakukan transformasi birokrasi menjadi lebih baik. Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki

seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan tidak selamanya dimiliki oleh seorang “pemimpin”. Orang yang tidak memiliki jabatan saja bisa memiliki sifat kepemimpinan yang baik (www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-balinusra).

Dewasa ini, dapat dilihat bahwa banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa fotografi dan studio foto juga sudah semakin banyak dijumpai di kota-kota besar di Indonesia, tak terkecuali di Kota Prabumulih. Bisnis ini merupakan suatu bisnis yang sangat menjanjikan keuntungan yang sangat besar, dimana perubahan zaman yang membawa kepada perkembangan masyarakat yang signifikan, apalagi dalam bentuk dokumentasi acara keluarga maupun acara kantor. *Ar-raphotocinema* merupakan perusahaan bergerak dibidang *photography*, *videography*, dan juga *desain grafis* yang dikelola oleh profesional muda yang penuh kreativitas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi dibidang jasa *desain grafis* dan *photography*. *Photography* dan *Videography* ini dapat digunakan untuk berbagai acara dan kegiatan, seperti acara pernikahan, acara perpisahan sekolah, acara kantor, dan lain sebagainya. Banyak *customer* yang ingin menggunakan jasa *photography* dan *videography* tersebut untuk mendokumentasikan acara dengan profesional dan kreativitas yang tinggi untuk menciptakan suatu hasil yang estetika agar acara tersebut terlihat menarik.

Dari beberapa uraian yang telah disampaikan di atas, bahwa perusahaan selalu berupaya untuk dapat mengelola bahkan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi dengan cara “*breefing*” yang bisa dilakukan setiap sebulan sekali, untuk mengetahui beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan

peningkatan kinerja karyawan. Didalam *breefing* yang dilakukan setiap bulan perusahaan berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja dari perusahaan agar karyawan kedepannya bisa lebih optimal dalam bekerja dengan cara memperhatikan kinerja dari karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa fotografi, *Arraphotocinema* memiliki sejumlah karyawan dari berbagai divisi dengan latar belakang, jenis kelamin, usia, kemampuan, serta keahlian yang berbeda-beda satu sama lain. Selain itu, perusahaan ini juga mempekerjakan karyawan tetap dan karyawan kontrak “*freelance*” dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Agar keberagaman tersebut tidak menghalangi karyawan untuk bekerjasama dengan baik, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin serta mengarahkan sumber daya manusia perusahaan. Oleh karena itu, peneliti mencoba lebih mendalami lagi beberapa faktor tersebut dengan mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Arraphotocinema* Prabumulih.”**

Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer atau pemilik perusahaan dalam memahami beragam faktor serta variabel di dalam organisasi yang masih mampu mereka kendalikan dengan baik, serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis yang lebih mendalam terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini diharapkan dapat memudahkan pemimpin/manajer dalam mengelola serta meningkatkan kinerja karyawan agar diperoleh hasil yang optimal. Penelitian ini akan membahas secara mendalam mengenai pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada peneliti ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Arraphotocinema* di kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Arraphotocinema* di kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Arraphotocinema* di kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Arraphotocinema* di kota Prabumulih.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Arraphotocinema* di kota Prabumulih.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Arraphotocinema* di kota Prabumulih

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dapat digunakan sebagai sarana informasi dan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan pengetahuan dengan judul yang sama.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Arraphotocinema* di kota Prabumulih.
- b. Bagi perusahaan sebagai masukan pada perusahaan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Arraphotocinema* di kota Prabumulih.
- c. Bagi akademisi dapat digunakan sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan.

3. Secara Kebijakan

Penelitian ini dapat memudahkan perusahaan dalam mengidentifikasi masalah-masalah terkait gaya kepemimpinan dan motivasi yang dapat memicu permasalahan pula pada kinerja karyawannya.

4. Secara Isu

Penelitian ini dilakukan karena terdapat masalah pada perusahaan dengan harapan bisa merubah dari sistem gaya kepemimpinan dan motivasi kerja agar menciptakan suatu kinerja karyawan yang lebih baik.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori yang digunakan dalam melakukan penelitian serta sebagai dasar dalam melakukan pengelolaan data.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, data, teknik pengumpulan data, operasional variabel, populasi, sampel, teknik sampling dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan objek penelitian yang telah diteliti, hasil analisis data, pembahasan hasil dari metode analisis data yang telah dirangkum secara rinci.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran hasil analisis dan pembahasan berdasarkan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Nikmat, 2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Zaharuddin, 2021).

Menurut (Setiana, 2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan (Apriyanto, 2020). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan

pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Aginta, dkk, 2021).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut (Setiana, 2022) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin

5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (Herawati & Ranteallo, 2020) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada

tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan dalam (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal Mangkunegara dalam (Nurjaya, 2021). Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan (Suwanto, 2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.”

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Sukatin, 2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi dan semangat kemudian mendorong seseorang agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja

dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapun Faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal (Ajabar, 2020) yaitu :

1. Faktor *Internal*

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor *Eksternal*

- a. Kondisi lingkungan kerja yang baik
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Indikator Motivasi Kerja

Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang yang ingin bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi

atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Adapun indikator motivasi menurut (Gunawan, dkk, 2020) Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan

kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi menurut armstrong dan baron dalam Wibowo Dalam (Budiasa, 2021). Mangkunegara Dalam (Budiasa, 2021) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Lilyana, dkk, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Farisi, dkk, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik

seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2020)

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Putri, 2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.

2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Maka dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seseorang karyawan ketika ia sedang bekerja untuk mencapai suatu tujuan atau ambisi pribadinya maupun tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan sebagai acuan bagi peneliti dalam menyusun penelitian nantinya. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Heny Herawati (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)	Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan, diketahui rumus persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 20,170 + 0,433 X_1 + 0,045 X_2$ dengan nilai $R^2 = 0,648$. Membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42% sedangkan sisanya 58% yang dipengaruhi faktor lain yang tidak

diteliti pada penelitian ini, dan berdasarkan hasil uji hipotesa dengan menggunakan uji t (parsial) maka hasil diterima Gaya Kepemimpinan yang artinya Gaya Kepemimpinan hitung $>$ tabel ($3,437 > 2,051$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi dengan hitung $<$ tabel ($0,475 < 2,051$) menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,776 > 3,34$) menunjukkan penerimaan H_1 .

-
- | | | | |
|---|--|--|---|
| 2 | <p>Ni Nengah Suarni dan Ni Nyoman Sudiyan (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</p> | <p>Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif</p> | <p>Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap</p> |
|---|--|--|---|

Karyawan Pada
Kantor Camat Ubud

kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.

3	Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita dan Putu Bagus Suthanaya (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod–Denpasar”	Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa a) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod- Denpasar. b) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padang sambian Kelod - Denpasar. c) Sebesar 11,4% variasi kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) dan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. d) Variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dibandingkan dengan variabel lain.
4	Adriyanti, dkk, (2023) “Pengaruh	Metode yang digunakan	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung

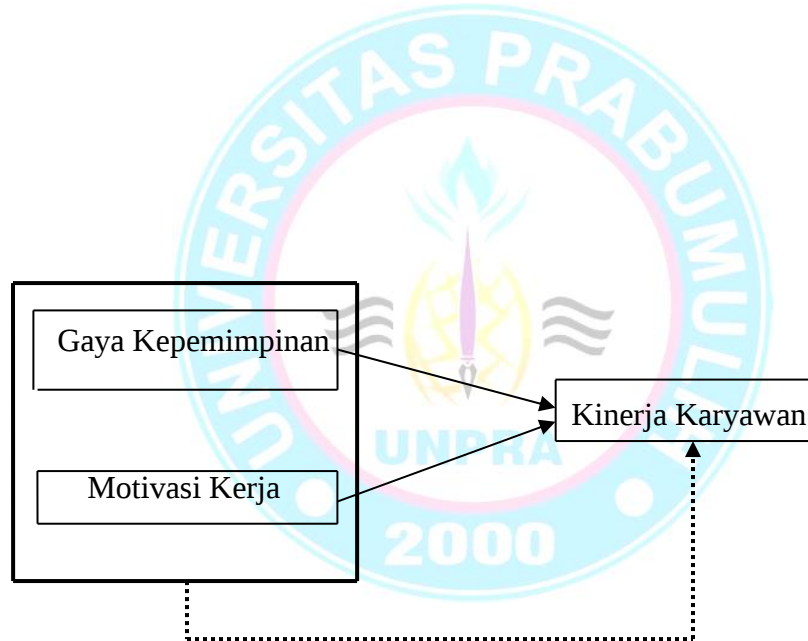
Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulserbar Cabang Jeneponto” adalah Metode Kuantitatif sebesar 40,836 dan nilai F-tabel sebesar 3,27. Berdasarkan hal tersebut, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, $40,386 > 3,27$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

-
- 5 Michelle Agustin dan Nana Sutisna (2024) “Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Penta Power Indonesia) Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pengujian R digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai R Square 0,504 yang merupakan hasil dari pengkuadratan dari korelasi $0,710 \times 0,710 = 0,504$, sehingga koefisien determinasi dapat dihitung dari besarnya pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi yaitu 50%, sementara sisanya ($100\% - 50\% = 50\%$) ada faktor lainnya diluar dari variabel penelitian. Pada pengujian secara simultan (bersamaan) dengan melakukan pengujian F, diketahui

dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai $F_{hitung} 33,224 > 2,70 F_{tabel}$ dengan hasil dari $sig\ 0,00 < 0,05$. Pengujian F dikatakan baik dan layak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan keempat variabel memiliki pengaruh secara simultan serta signifikan. Pengujian parsial untuk Pelatihan (X1) menunjukkan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} $5,586 > 1,660$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} $7,128 > 1,660$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Namun pada variabel Motivasi (X3) memiliki nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} $6,827 > 1,660$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi saling mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian lebih terarah, maka dibuat kerangka pemikiran. Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini terdiri atas : gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas atau *independen* serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau *dependen*. Adapun konsep kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Keterangan garis :

- : Pengaruh secara Parsial
-→ : Pengaruh secara Simultan

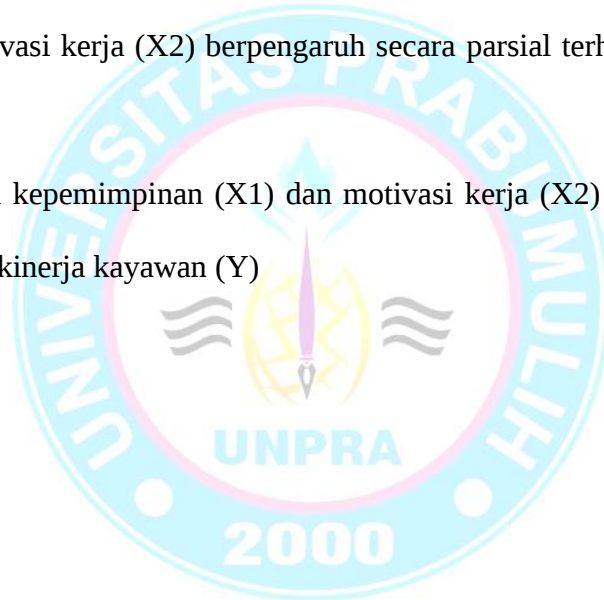
2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan suatu pernyataan yang berisikan dugaan sementara antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan uraian gambar konsep kerangka pemikiran diatas maka penulis dapat menarik beberapa hipotesis yang dapat dijadikan sebagai pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Diduga motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : Diduga gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan alat olah data yang digunakan menggunakan statistik, sehingga data yang diperoleh nantinya berupa angka atau numerik. Menurut Sahir (2021) hubungan kausal merupakan suatu hubungan yang bersifat tidak secara kebetulan tetapi muncul karena adanya akibat pengaruh dari variabel X sebagai variabel independen terhadap variabel Y sebagai variabel dependen, yang dalam hal ini variabel X_1 adalah gaya kepemimpinan dan X_2 motivasi kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek pada penelitian ini adalah *Arraphotocinema*, yang terletak di Jl. Anugerah II, Kelurahan Gunung Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun detail waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																																															
		Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4												
1	Pengajuan judul																																																
2	Bimbingan proposal																																																
3	Ujian Proposal																																																
4	Perbaikan Proposal																																																
5	Penelitian																																																
	a. Pengambilan data																																																
	b. Pengelolaan & analisis data																																																
6	Bimbingan Hasil Penelitian																																																
7	Ujian Hasil (skripsi)																																																
8	Perbaikan Hasil																																																

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2024 hingga bulan Mei 2025 atau hingga data yang diperlukan penulis sudah lengkap nantinya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai subjek yang akan diteliti. Menurut sugiyono (dalam Mawey, dkk. 2024) mengatakan bahwa populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini adalah karyawan pada *Arraphotocinema* yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi beserta karakteristiknya (Sugiyono dalam Mawey, dkk. 2024). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan

teknik *non-probability sampling* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono dalam Amanda & Sularmi, 2024). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang didapatkan berupa numerik atau angka, data ini didapatkan dari lokasi yang menjadi objek penelitian secara langsung yaitu *Arraphotocinema* yang dapat berupa data jumlah karyawan dan sebagainya, yang dapat digunakan sebagai bahan penunjang dalam penelitian.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu jenis data yang bukan berbentuk numerik atau angka melainkan dalam bentuk gambar dan kalimat verbal atau tulisan dapat berupa gambaran umum perusahaan, hasil wawancara dan lainnya.

3.4.2 Sumber Data

Adapun beberapa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Premier

Menurut Dawam& Setiawan (2022) Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti melalui hasil dari observasi yang dilakukan. Seperti dari pengisian kuesioner secara langsung dan wawancara sampel.

2. Data Sekunder

Menurut Dawam& Setiawan (2022) Data yang diperoleh dari penelitian atau dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian yang dilakukan, hal ini dimaksudkan untuk membantu mendukung dalam menunjang data penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan suatu definisi atau sesuatu yang mengungkapkan suatu konsep variabel yang digunakan dalam penelitian. Dimana pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Adapun variabel yang akan diukur lalu dijabarkan kedalam beberapa indikator, seperti yang dijabarkan dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pernyataan
Gaya Kepemimpinan	Menurut (Nikmat, 2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan	1.Kemampuan mengambil keputusan	1-2
	disi dinamis, gaya	2.Kemampuan memotivasi	3-4
			5-6

	kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.	3. Kemampuan komunikasi	7-8
		4. Kemampuan mengendalikan bawahan	9-10
		5. Tanggung jawab	
Motivasi Kerja	Menurut Hasibuan dalam (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	1. Kebutuhan fisik	1-2
		2. Kebutuhan rasa aman	3-4
		3. Kebutuhan sosial	5-6
		4. Kebutuhan akan penghargaan	7-8
		5. Kebutuhan perwujudan diri	9-10
Kinerja karyawan	Menurut (Lilyana, dkk, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.	1. Kuantitas hasil kerja	1-2
		2. Kualitas hasil kerja	3-4
		3. Efisiensi	5-6
		4. Disiplin kerja	7-8
		5. Inisiatif	9-10
		6. Ketelitian	11-12
		7. Kepemimpinan	13-14
		8. Kejujuran	15-16
		9. Kreativitas	17-18

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian kepada beberapa orang yang telah ditetapkan menjadi sampel penelitian sebelumnya.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa kuesioner digunakan untuk mengukur pandangan, sikap, dan persepsi masyarakat terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan menggunakan pengukuran skala *likert*, dengan pengukuran skor skala sebagai berikut :

Tabel 3.3 Pengukuran skala likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi data yang dibutuhkan dalam penelitian. Instrumen penelitian dapat berupa, tes, lembar observasi, kuesioner (angket) wawancara. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara. Dengan jenis kuesioner yang digunakan yaitu bersifat tertutup atau jenis kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menulis pendapatnya tetapi mengharuskan responden untuk memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Dwijayanthi, dkk. (2023) uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya. Pengukuran ini menggunakan alat bantu program komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26 dengan teknik korelasi *pearson product momen* atau teknik analisis korelasi yang terjadi antara dua variabel. Dengan ketentuannya suatu dapat dinyatakan valid atau diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner dikatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Lubis (2023) uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel. Suatu pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila pengukuran yang dilakukan berulang selalu menghasilkan hasil yang sama. Pada penelitian ini uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan apabila nilai *Cronbach's*

Alpha berada diatas $> 0,6$ dapat dikatakan realibel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi atau probabilitasnya $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi secara normal dan hipotesis dapat diterima namun jika nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Zulfikar, dkk. (2024) uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Varian yang berbeda ini disebut heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas dan hipotesisditerima.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sahir (2021) uji ini dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas namun jika nila VIF semakin membesar atau VIF > 10 maka dapat diindikasi adanya multikolinearitas.

3.9 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas: gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat: kinerja karyawan. Menurut Padilah & Adam (dalam Zulfikar, dkk. 2024) regresi linier berganda digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (independen). Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi Kerja

α : Konstanta

β : Nilai koefisien regresi setiap variabel

e : *Standard error* (Tingkat kesalahan)



3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sahir (2021) uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara pengaruh secara parsial atau masing-masing variabel terhadap variabel terikat. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen atau H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independent atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antar variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini dilakukan dengan cara menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan atau signifikan sebesar 5% atau 0,05. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R-Squared*) digunakan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen (Zulfikar, dkk. 2024). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1, maka artinya variabel independen tersebut mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen. Sedangkan jika nilai determinasi sebesar 0, maka artinya variabel independen yang ada hanya dapat memberikan sedikit informasi atau sedikit menjelaskan variasi variabel dependen (Mawey, dkk. 2024).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Instansi

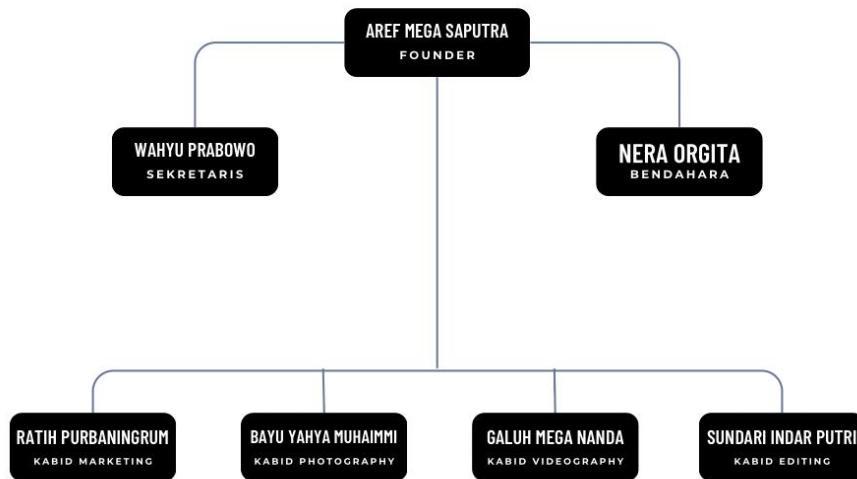
Arraphotocinema yang didirikan oleh Arief Mega Saputra sejak tahun 2012 saat masih berusia 26 tahun. Pemilik vendor memutuskan untuk membuka studio karena hobinya *photography* sejak kecil. *Arraphotocinema* yang terletak di Jl. Anugerah 1 No.03, Kelurahan Gn. Ibul, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih merupakan yang menjual jasa dibidang *photography* dan *videography*. *Arraphotocinema* juga memberikan kesempatan kerja bagi orang-orang yang mempunyai keahlian dalam dunia *photography* dan *videography*.

4.1.2 Pendekatan Penelitian

Dalam mewujudkan visi misinya, *Arraphotocinema* di bantu oleh crew yang bertugas pada bidangnya untuk menjalankan sebagai tugasnya yaitu di *Arraphotocinema* sesuai dengan bidang dan kemampuan nya masing-masing agar menciptakan suatu karya yang maksimal.

Untuk menunjang pelaksanaan *Arraphotocinema* kota Prabumulih didukung dengan crew yang handal berjumlah 30 orang dengan susunan seperti pada tabel berikut ini

STRUKTUR ORGANISASI ARRAPHOTOCINEMA



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Arraphotocinema

1. *Founder*

Founder adalah sebagai pertama kali menciptakan ide dan mendirikan sebuah perusahaan atau bisnis.

2. Sekretaris Perusahaan

Kedudukan dari Sekretaris Perusahaan yaitu sebagai staf pembantu *Founder* dan pemimpin perusahaan sendiri. Tugasnya yaitu menjalankan administrasi Perusahaan, pengembangan perusahaan dan mencatat semua yang dibutuhkan perusahaan serta memberikan pelayanan administrasi kepada *founder*.

3. Bendahara Perusahaan

Kedudukan dari Bendahara Perusahaan yaitu sebagai staf pembantu *Founder* dan pemimpin perusahaan sendiri. Tugasnya yaitu menata dan menjalankan keuangan Perusahaan, pengembangan perusahaan dan mencatat semua pemasukan dan pengeluaran yang dilakukan perusahaan serta memberikan pelayanan administrasi kepada *founder*.

4. Kepala Bidang

Kedudukan kepala bidang yaitu sebagai unsur pembantu Sekretaris perusahaan dalam bidang tugasnya. Tugas utamanya yaitu menjalankan kegiatan-kegiatan Sekretaris perusahaan dalam bidang tugasnya masing-masing. Kepala Seksi di Arraphotocinema ada 4 yaitu, Kepala Bidang *Photography*, Kepala Bidang *Videography*, Kepala Bidang *Editing*, Kepala Bidang *Marketing*.

4.1.2.1 Tugas dan Fungsi Arraphotocinema

Dalam menjalankan tugas di Arraphotocinema seorang *Founder* mempunyai tugas dan fungsi sebagai *Founder*. Adapun tugas dan fungsi seorang *Founder* sebagai berikut:

a. Tugas

1. Mengatur dan menyiapkan pemotretan
2. Mengambil dan mengembangkan foto dan video
3. Mengedit dan menyunting foto dan video

4. Membantu klien
5. Memelihara peralatan
6. Membantu pemilihan paket

b. Fungsi

1. Tempat pemotretan
2. Fasilitas pendukung pendidikan
3. Tempat diskusi
4. Sarana untuk mengembangkan dan mengedit foto
5. Tempat untuk menghasilkan karya seni

4.1.2.2 Tugas dan Fungsi Sekretaris

Sebagai sekretaris *founder* memiliki tugas dan fungsi. Adapun tugas dan fungsi sekretaris *founder* sebagai berikut:

1. Mengelola data klien, termasuk informasi kontak, riwayat pemotretan, dan preferensi.
2. Mengatur jadwal pemotretan dan pertemuan.
3. Menyiapkan surat-surat, laporan, dan dokumen lain yang diperlukan.
4. Mengelola arsip foto dan dokumen studio.
5. Menjawab telepon, pesan, dan email dari klien.
6. Melakukan komunikasi dengan klien untuk memberikan informasi dan menjadwalkan sesi pemotretan.

7. Menyusun dan membagikan informasi promosi studio.
8. Menyediakan informasi kepada *klien* tentang berbagai paket dan layanan studio.
9. Berkoordinasi dengan fotografer, *stylist*, dan tim studio lainnya untuk memastikan kelancaran kegiatan.
10. Menyiapkan studio untuk sesi pemotretan, termasuk pengaturan peralatan dan dekorasi.

4.1.2.3 Tugas dan Fungsi Bendahara

Sebagai bendahara *founder* memiliki tugas dan fungsi. Adapun tugas dan fungsi bendahara *founder* sebagai berikut:

1. Mengelola Keuangan.
2. Melakukan Pencatatan.
3. Membuat Laporan Keuangan.
4. Menyusun Rencana Anggaran.
5. Mengawasi Keuangan.
6. Menghitung Pembayaran.
7. Menyediakan Administrasi Keuangan.

4.1.2.4 Tugas dan Fungsi Kabid Photographer

Pada bidang Photographer tugas dan fungsi seorang kepala bidang adalah sebagai berikut:

1. Mengambil foto
2. Mengedit dan memproses gambar.
3. Menentukan komposisi dan pencahayaan.
4. Mengabadikan peristiwa.
5. Mempromosikan produk atau jasa.
6. Menciptakan konten visual.
7. Memberikan saran teknis.
8. Merekam dan mendokumentasikan.
9. Sampaikan pesan visual.
10. Memengaruhi persepsi.
11. Meningkatkan pemahaman.
12. Memperluas kreativitas.
13. Membangun koneksi.

4.1.2.5 Tugas dan Fungsi Kabid Videographer

Pada bidang Videographer tugas dan fungsi seorang kepala bidang adalah sebagai berikut:

1. Konseptualisasi.
2. Pengoperasian Kamera.
3. Perekaman Video.
4. Penyuntingan Video.
5. Post-produksi.

6. Bekerja dengan Tim.

4.1.2.6 Tugas dan Fungsi Kabid Editing

Pada bidang Editing tugas dan fungsi seorang kepala bidang adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan dan Pengendalian.
2. Standar Kualitas.
3. Pengembangan Tim.
4. Komunikasi dan Kolaborasi.
5. Penyusunan Kebijakan.
6. Pengelolaan Sumber Daya.
7. Analisis dan Evaluasi.
8. Pengembangan Konten.
9. Pemantauan dan Pelaporan.
10. Penyelesaian Masalah.



4.1.2.7 Tugas dan Fungsi Kabid Marketing

Pada bidang Marketing tugas dan fungsi seorang kepala bidang adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Kebijakan Pemasaran.
2. Melaksanakan Strategi Pemasaran.
3. Pengembangan Pasar.
4. Pengelolaan Anggaran Pemasaran.

5. Evaluasi dan Pelaporan.
6. Mengawasi Kegiatan Promosi.
7. Mengelola Komunikasi Pemasaran.
8. Mengawasi Riset Pasar.
9. Mengelola Tim Pemasaran.
10. Berkomunikasi dengan Pihak Eksternal.
11. Pendorong Pertumbuhan Bisnis.
12. Pembangun Citra Merek.
13. Pengembangan Produk dan Layanan.
14. Pengoptimalan Pengalaman Konsumen.
15. Penyedia Informasi.
16. Pengawas Pelaksanaan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, jenis pendidikan dan masa kerja. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang berdasarkan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Berikut ini tabel 4.1 yang menunjukkan komposisi responden berdasarkan usia dengan rincian sebagaimana disajikan dalam tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 – 30	16	55%
30 – 40	14	45%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, data tersebut di atas responden dengan usia 20-30 tahun dengan tingkat persentase 55% atau sebanyak 16 orang. Untuk pegawai dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 45%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia dari 20-30 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya. Hal ini disebabkan karena pada usia 20-30 tahun pegawai tergolong produktif untuk bekerja.

4.2.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Sedangkan tabel ini menunjukkan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, sebagaimana disajikan dalam tabel 4.2 dibawah:

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	86 %
Perempuan	4	14%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dari jenis kelamin pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Dari data tersebut diatas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi laki-laki sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 86% dan pegawai perempuan sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 14%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan untuk bekerja.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pada tabel keempat ini mengenai jumlah karyawan berdasarkan jenjang pendidikan, sebagaimana disajikan dalam tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
SMA	20	67%
S1	10	33%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 4.3 yaitu, pendidikan karyawan memiliki pendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 67% dan pendidikan S1/S2 sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 33%. Proporsi responden didominasi tingkat

pendidikan terakhir. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Arraphotocinema mempunyai tingkat pendidikan terakhir sebagai SMA.

4.2.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja menguraikan atau untuk menggambarkan seberapa lama masa kerja responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<5	7	23%
6-10	9	30%
>10	14	47%
Jumlah	30	100%

Dari data tabel 4.4 di atas terlihat bahwa mayoritas lama bekerja karyawan didominasi masa kerja >10 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 14 orang atau 47%. Kemudian karyawan 6-10 tahun, yang berjumlah 9 orang, atau 30% dan jumlah karyawan pada masa kerja <5 tahun yaitu 7 orang atau 23%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada Arraphotocinema mempunyai masa kerja dengan rentang >10 tahun yang berarti hal ini menggambarkan karyawan di Arraphotocinema sudah banyak berpengalaman dalam bidangnya masing-masing sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab menjadi lebih baik.

4.2.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik karyawan berdasarkan pendapatan menguraikan atau untuk menggambarkan pendapatan responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Rp. <3,5 juta	8	26,67%
Rp. 3,6 juta – 7 juta	15	50%
Rp. >7 juta	7	23,33%
Jumlah	30	100%

Tabel 4.3 menunjukan pendapatan responden Arraphotocinema, dengan responden berpendapatan kurang dari Rp. 3.500.000 sebanyak 8 orang(26,67%), responden berpendapatan antara Rp. 3.600.000 sampai Rp. 7.000.000 sebanyak 15 orang(50%) dan jumlah responden berpendapatan diatas Rp. 7.100.000 berjumlah 7 orang(23,33%). Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden berpendapatan antara Rp. 3.600.000 sampai Rp. 7.000.000 lebih banyak di bandingkan responden berpendapatan kurang dari Rp. 3.500.000 dan lebih dari Rp. 7.100.000. Hal ini dikarenakan tingkat pendapatan dari hasil penjualan dokumentasi event dengan kondisi ekonomi Indonesia saat ini dan kapasitas rata rata para pelanggan mengambil keuntungan yang diperoleh berkisar antara Rp. 3.600.000 sampai Rp. 7.000.000.

4.3. Hasil Penelitian

Pada tahap ini akan diuraikan deskripsi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Hasil distribusi skor tanggapan responden dari masing-masing pernyataan terhadap variabel yang dideskripsikan menggunakan skala likert.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian di Arraphotocinema, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)	Frukensi										Total		Rata-Rata	
	SS		S		N		TS		STS					
	5		4		3		2		1					
Pertanyaan 1	11	55	16	64	2	6	1	2	0	0	30	127	4,23	
Pertanyaan 2	10	50	16	64	2	6	2	4	0	0	30	124	4,13	
Pertanyaan 3	12	60	16	64	1	3	1	2	0	0	30	129	4,3	
Pertanyaan 4	16	80	12	48	2	6	0	0	0	0	30	134	4,46	
Pertanyaan 5	17	85	10	40	3	9	0	0	0	0	30	134	4,46	
Pertanyaan 6	11	55	14	56	5	15	0	0	0	0	30	126	4,2	
Pertanyaan 7	12	60	14	56	4	12	0	0	0	0	30	128	4,26	
Pertanyaan 8	15	75	12	48	3	9	0	0	0	0	30	132	4,4	
Pertanyaan 9	11	55	15	60	4	12	0	0	0	0	30	127	4,23	
Pertanyaan 10	15	75	12	48	3	9	0	0	0	0	30	132	4,4	
			Total Nilai Rata-Rata										1293	4,3

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 4.3 atau dapat disebut dalam kategori baik, dari 10 item pernyataan yang diajukan terhadap responden didapatkan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-5 atau item ke-5 sebesar 4.46 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “Pemimpin saya dapat menjelaskan maksud dengan baik dari setiap tugas yang diberikan” sedangkan nilai rata-rata yang terendah ada pada pernyataan ke-2 atau item ke-2 sebesar 4.13 yang menyatakan bahwa “Pemimpin selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan”.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel motivasi kerja yang digunakan pada penelitian di Arraphotocinema, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja (X2)	Frekuensi										Total		Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pertanyaan 1	0	0	3	12	18	54	9	18	0	0	30	84	2,8
Pertanyaan 2	1	5	4	16	16	48	9	18	0	0	30	87	2,9
Pertanyaan 3	1	5	4	16	16	48	9	18	0	0	30	87	2,9
Pertanyaan 4	2	10	2	8	19	57	6	12	0	0	30	87	2,9
Pertanyaan 5	1	5	4	16	16	48	9	18	0	0	30	87	2,9
Pertanyaan 6	2	10	2	8	17	51	9	18	0	0	30	87	2,9
Pertanyaan 7	3	15	2	8	16	48	9	18	0	0	30	89	2,96
Pertanyaan 8	11	55	14	56	4	12	1	2	0	0	30	125	4,16
Pertanyaan 9	1	5	4	16	16	48	9	18	0	0	30	87	2,9
Pertanyaan 10	1	5	4	16	16	48	9	18	0	0	30	87	2,9
Total Nilai Rata-Rata												907	3,022

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,022 atau dapat disebut dalam kategori baik, dari 10 item pernyataan yang diajukan terhadap responden didapatkan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-8 atau item ke-8 sebesar 4,16 dengan pernyataan yang menyatakan bahwa “Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan” sedangkan nilai rata-rata yang terendah ada pada pernyataan ke-1 atau item ke-1 sebesar 2,8 yang menyatakan bahwa “Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat”.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian di Arraphotocinema, maka diberikan 10 butir

pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)

Kinerja Karya- wan (Y)	Frekuensi										Total		Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS				
	5		4		3		2		1				
Pertanyaan 1	0	0	13	52	17	51	0	0	0	0	30	103	3,43
Pertanyaan 2	0	0	18	72	10	30	2	4	0	0	30	106	3,53
Pertanyaan 3	10	50	15	60	5	15	0	0	0	0	30	125	4,16
Pertanyaan 4	4	20	15	60	8	24	2	4	1	1	30	105	3,5
Pertanyaan 5	12	60	15	60	3	9	0	0	0	0	30	129	4,3
Pertanyaan 6	2	10	22	88	6	18	0	0	0	0	30	116	3,86
Pertanyaan 7	4	20	21	84	5	15	0	0	0	0	30	119	3,96
Pertanyaan 8	4	20	20	80	6	18	0	0	0	0	30	118	3,93
Pertanyaan 9	6	30	20	80	4	12	0	0	0	0	30	122	4,06
Pertanyaan 10	5	5	10	40	15	45	3	6	1	1	30	97	3,23
Total Nilai Rata-Rata												1140	3,796

Sumber: Hasil olah data primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa jumlah nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 3,796 atau dapat disebut dalam kategori baik, dari 10 item pernyataan yang diajukan terhadap responden didapatkan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-5 atau item ke-5 sebesar 4,3 dengan pernyataan “Karyawan tidak mau menyianyiakan waktu dalam tugas yang diberikan atasan”, sedangkan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan ke-10 atau item ke-10 dengan pernyataan “Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati.

4.4 Hasil Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan dengan membandingkan nilai r_{hitung} yang ditemukan dengan nilai r_{tabel} . Pada penelitian ini jumlah (n) = 30 dan besarnya df (*degree or freedom*) dapat dihitung $(n - 2) = 30 - 2 = 28$ dan $\alpha = 0.05$ didapat $r_{tabel} = 0.361$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (diterima).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap ketiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,797	0,361	Valid
P2	0,413	0,361	Valid
P3	0,715	0,361	Valid
P4	0,895	0,361	Valid
P5	0,826	0,361	Valid
P6	0,858	0,361	Valid
P7	0,671	0,361	Valid
P8	0,903	0,361	Valid
P9	0,770	0,361	Valid
P10	0,903	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.9 variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,831	0,361	Valid
P2	0,988	0,361	Valid
P3	0,988	0,361	Valid
P4	0,748	0,361	Valid
P5	0,988	0,361	Valid
P6	0,934	0,361	Valid
P7	0,920	0,361	Valid
P8	0,433	0,361	Valid
P9	0,988	0,361	Valid
P10	0,988	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.10 variabel independen Motivasi Kerja (X2), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,501	0,361	Valid
P2	0,579	0,361	Valid
P3	0,664	0,361	Valid
P4	0,429	0,361	Valid
P5	0,587	0,361	Valid
P6	0,711	0,361	Valid
P7	0,607	0,361	Valid
P8	0,581	0,361	Valid
P9	0,622	0,361	Valid
P10	0,401	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.11 variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* r_{hitung} r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen ketiga variabel penelitian yang telah diuraikan diatas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6, maka

instrumen tersebut dikatakan reliabel. Dalam perhitungan Uji Reliabilitas untuk menguji variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan program SPSS 22 dan hasil dari pengujian tersebut ada pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach – Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,921	>0,6	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,967	>0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,737	>0,6	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa r alpha dari semua variabel adalah positif dan lebih besar dari *Cronbach-alpha* >0.6 yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), sebesar 0,921 Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,967 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,737, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian ini dikatakan reliabel (handal).

4.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, model regresi penelitian ini diuji dengan uji asumsi klasik. Dalam pengujian asumsi klasik, asumsi-asumsi yang digunakan adalah asumsi normalitas, *multikolinaritas* dan *heteroskedasitas*.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual (*distrubance*) dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis *One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Aturan yang digunakan untuk menguji kenormalan residual adalah apabila *Asymp.Sig(2-tailed)* tidak signifikan pada tingkat 5% maka residual berdistribusi normal.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11644823
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.059
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

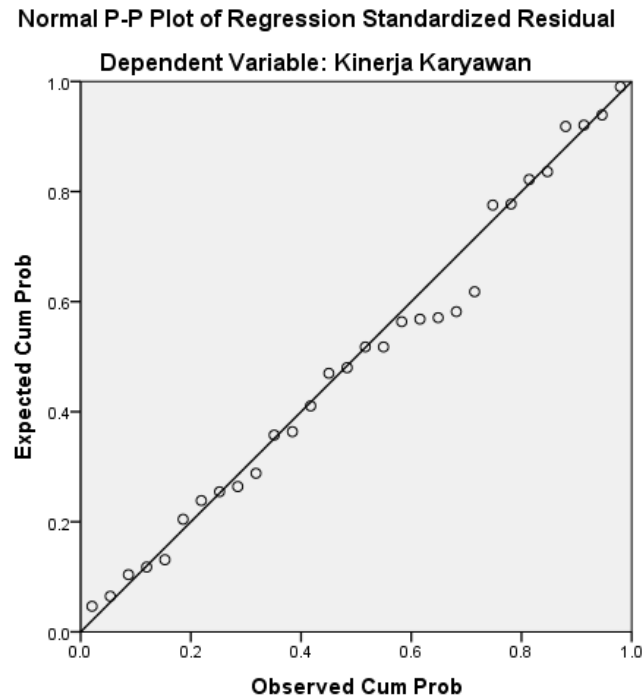
Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22. Tahun 2025

Pada tabel 4.13 menunjukkan hasil Uji Normalitas untuk variabel dependen Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil pengujian terhadap residual, berdasarkan output diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Pengujian dengan menggunakan P-P Plot bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat sebaran titik -titik disekitar garis diagonal pada gambar P-P Plot. Adapun dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas dengan P-P Plot:

1. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika menyebar dan mengikuti arah disekitar garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar menjauh garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal.

Hasil pengujian Normalitas dengan metode P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot

Dapat dilihat pada P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan yaitu data menyebar dan mengikuti arah disekitar garis diagonal maka Uji normalitas dengan menggunakan P P Plot data dinyatakan normal.

4.5.2 Uji Multikoloneaaritas

Multikolonearitas merujuk pada adanya hubungan linear sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu model regresi. Uji yang digunakan adalah *Varince Inflation Factor (VIF)*. Sebagai aturan pengambilan keputusan adlah jika VIF melebihi 10 berarti terdapat multikolonearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistic		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	22.590	5.465		4.134	.000	
	Gaya Kepemimpinan	.321	.112	.480	2.872	.008	.998 1.002
	Motivasi Kerja	.056	.090	.105	.626	.537	.998 1.002

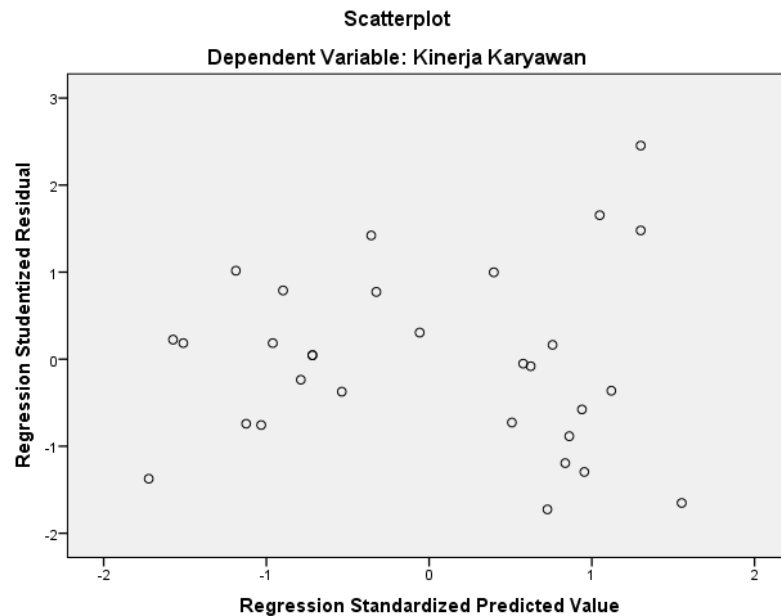
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, Nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja sama-sama 1.002 sedangkan tolerance-nya 0,998. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

4.5.3 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak heterokedasitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan scatterplot.

Gambar 4.3**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Asumsi klasik tentang heterokedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heterokedastisitas.

4.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan SPSS 22 Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan meregresi satu persatu variabel dependent dengan dua variabel independen. Untuk melihat signifikansi model

regresi digunakan uji F, yakni dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada probabilitas 5% sedangkan untuk menguji setiap variabel hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dimana dalam menarik kesimpulan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat probabilitas 5%.

Hipotesis dalam pengujian ini diuji dengan menggunakan SPSS 22 Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan meregresi satu persatu variabel dependent dengan dua variabel independen. Untuk melihat signifikansi model regresi digunakan uji F, yakni dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada probabilitas 5% sedangkan untuk menguji setiap variabel hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dimana dalam menarik kesimpulan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat probabilitas 5%.

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22.590	5.465		4.134
	Gaya Kepemimpinan	.321	.112	.480	2.872
	Motivasi Kerja	.056	.090	.105	.626

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, hasil regresi linier berganda antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai konstantanya sebesar 22.590 koefisien regresi 0,321 dan 0,056, sehingga bentuk persamaan linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 22.590 + 0,321X_1 + 0,056X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

a : Nilai konstanta

b1, b2 : Koefisien Regresi

e : Merupakan bentuk Variabel lainnya yang tidak diketahui oleh peneliti.

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 22.590 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) nilainya 0 atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 22.590
2. Hasil perhitungan nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,321, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,321
3. Hasil perhitungan nilai Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,056, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,056

4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, hasil uji parsial(Uji t) dapat dilihat pada tabel 4. 16 berikut ini:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.590		4.134	.000
	Gaya Kepemimpinan	.321	.112	.480	.008
	Motivasi Kerja	.056	.090	.105	.537

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Dasar dalam pengambilan keputusan untuk uji t dalam analisis regresi, yaitu:

1. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel
 - a. Jika nilai t hitung $>$ t table, nilai signifikansi $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat (Y)
 - b. Jika nilai t hitung $<$ t table, nilai signifikansi $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

1. Gaya Kepemimpinan (X1):

- a. **Koefisien B:** 0.321 berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.321 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- b. **Nilai t dan Signifikansi (Sig.):** t-hitung sebesar 2.872 $>$ t-tabel sebesar 2.048 dan sig 0,008 $<$ 0,05 menunjukkan bahwa secara statistik, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

3. Motivasi Kerja (X2):

Koefisien B: 0.056 berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.056 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Nilai t dan Signifikansi (Sig.): t-hitung sebesar $0.626 < t\text{-tabel}$ sebesar 2.048 dan $\text{sig } 0.537 > 0.05$ menunjukkan bahwa secara statistik Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak/simultan/Uji anova, Yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dasar pengambilan keputusan uji F dalam analisis regresi, yakni berdasarkan nilai signifikan dari Anova.

1. Jika nilai F hitung (4.401) $> F\text{ table}$ (4.21) dan $\text{sig } 0.022 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.811	2	45.906	4.401	.022 ^b
	Residual	281.655	27	10.432		
	Total	373.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 di atas berikut adalah analisisnya

1. Signifikansi Model Regresi:

Nilai **Sig.** sebesar 0.022 (< 0.05) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan **signifikan** dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat (Kinerja Karyawan). Artinya, seluruh variabel independen dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Nilai F:

Nilai **F-hitung** sebesar 4.401 menunjukkan kekuatan model regresi untuk menjelaskan variabilitas data. Nilai F hitung ini cukup besar, yang mendukung signifikansi model regresi.

3. Analisis Sum of Squares:

Regression: Variasi yang dijelaskan oleh variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) adalah 91.811

Residual: Variasi yang tidak dijelaskan oleh model regresi adalah 281.655, yang berasal dari error atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Total: Total variasi dalam data adalah 373.467.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan model signifikan dari Anova dan perbandingan F hitung dengan F tabel secara keseluruhan bermanfaat dari hasil analisis tabel Anova/uji F didapat nilai signifikansi F hitung sebesar $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menjelaskan Kinerja Karyawan, meskipun, seperti yang terlihat dari analisis, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan secara simultan/serentak.

4.6.4 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independen mampu menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis ini menjelaskan besarnya andil (*share*) yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.190	3.230

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Nilai Adjusted R Square sebesar **0.190** menunjukkan hubungan moderat/sedang antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan Nilai R Square sebesar **0.190** berarti bahwa **19%** variabilitas dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi ini. Sisanya, **81%**, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Model regresi ini dapat menjelaskan sebagian kecil variabilitas Kinerja Karyawan (19%), tetapi sebagian besar variabilitas masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

4.7 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik t test (Uji Parsial) Nilai konstanta sebesar 22.590 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diprediksi memiliki nilai sebesar 22.590. dan nilai Koefisien 0.321 berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Gaya Kepemimpinan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0.321 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Kemudian nilai t dan Signifikansi (Sig.): t-hitung sebesar $2.872 > t\text{-tabel } 2.048$ menunjukkan bahwa secara statistik, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sangat signifikan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Nengah Suarni dan Ni Nyoman Sudiyani (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Ubud”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk nilai koefisien 0.056 berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.056 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai t dan Signifikasi (Sig.): t hitung sebesar $0.626 < t$ tabel 2.048 menunjukkan bahwa secara statistik. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita dan Putu Bagus Suthanaya (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod Denpasar”, dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa a) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod- Denpasar. b) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padang sambian Kelod -Denpasar. c) Sebesar 11,4% variasi kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) dan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. d) Variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dibandingkan dengan variabel lain.

4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi F hitung $4.401 > F$ tabel 4.21 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel memiliki pengaruh secara simultan serta signifikan. Hal ini didukung penelitian Michelle Agustin dan Nana Sutisna (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Penta Power Indonesia), dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pengujian R digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai R Square $0,504$ yang merupakan hasil dari pengkuadratan dari korelasi $0,710 \times 0,710 = 0,504$, sehingga koefisien determinasi dapat terhitung dari besarnya pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan motivasi yaitu 50% , sementara sisanya ($100\% - 50\% = 50\%$) ada faktor lainnya diluar dari variabel penelitian. Pada pengujian secara simultan (bersamaan) dengan melakukan pengujian F , diketahui dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai $F_{hitung} 33,224 > 2,70 F_{tabel}$ dengan hasil dari $sig 0,00 < 0,05$. Pengujian F dikatakan baik dan layak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan keempat variabel memiliki pengaruh secara simultan serta signifikan. Pengujian parsial untuk Pelatihan (X_1) menunjukkan nilai perbandingan t_{hitung} dengan $t_{tabel} 5,586 > 1,660$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk Gaya

Kepemimpinan (X2) memiliki nilai perbandingan *thitung* dengan *ttabel* 7,128 > 1,660 dan sig 0,000 < 0,05. Namun pada variabel Motivasi (X3) memiliki nilai perbandingan *thitung* dengan *ttabel* 6,827 > 1,660 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Sehingga Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi saling mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7.5 Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2), Nilai Adjusted R Square sebesar **0.190** menunjukkan hubungan moderat antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan Nilai R Square sebesar **0.190** berarti bahwa **19%** variabilitas dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi ini. Sisanya, **81%**, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Untuk Nilai **0.190** (lebih rendah dari Adjusted R Square) menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model. Penurunan ini wajar, terutama jika jumlah sampel relatif kecil atau jika ada banyak variabel independen. Kemudian Nilai sebesar **3.230** menunjukkan tingkat kesalahan estimasi. Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi hasil.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Arraphotocinema kota Prabumulih yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $2.872 > t$ table sebesar 2.048 dan nilai signifikansi 0.008 .
2. Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Arraphotocinema kota Prabumulih yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $0.626 < t$ table sebesar 2.048 dan nilai signifikansi 0.537 .
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Arraphotocinema kota Prabumulih yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $4.401 > F$ table sebesar 4.21 dengan nilai signifikansi 0.022

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Arraphotocinema, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan dimasa yang akan datang.
 - a. Disarankan Pertanyaan 2 untuk ditingkatkan lagi upaya pemimpin selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan
 - b. Disarankan Pertanyaan 8 untuk ditingkatkan lagi upaya perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan.
 - c. Disarankan Pertanyaan 10 untuk ditingkatkan Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan senang hati.
2. Saran untuk peneliti mendatang, bagi peneliti selanjutnya diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, dan tempat yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Minarti, A., & Umrah, T. (2022). Pengaruh Promosi Terhadap Peningkatan Penjualan Pada Toko Sulawesi Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 49-56.
- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Agustin, M., & Sutisna, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Penta Power Indonesia). *Emabi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2).
- Brilian, S. C., & Haris, M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan. *Solusi*, 21(3), 713-722.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Daryoto Mulyadi Candra. (2024). Teori Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter Dan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356–368
- Dasmasela, V. B., & Tunjungsari, H. K. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Media Sosial Instagram Terhadap Kepuasan Pengusaha Wanita. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 864-874.
- Dunan, H., Antoni, M. R., Redaputri, A. P., & Jayasinga, H. I. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penjualan “Waleu” Kaos Lampung Di Bandar Lampung. *Jbmi (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 17(2), 167-185.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.

- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44.
- Imelda, I., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).
- Ismail, H. A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 5(2), 708-721.
- Malawat, Rijal Musyadad (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan D Pt Surya Unggas Mandiri. Other Thesis, Univeristas Komputer Indonesia
- Muspawi, M., Janati, S., Panjaitan, K., & Mawarni, J. D. (2023). Menelaah Konsep-Konsep Dasar Organisasi. *Al-Muaddib: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 5(2), 154-167.
- Muspawi, M., Janati, S., Panjaitan, K., & Mawarni, J. D. (2023). Menelaah Konsep-Konsep Dasar Organisasi. *Al-Muaddib: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 5(2), 154-167.
- Pamungkas, F. R., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sumber Makmur Di Kota Semarang. *Yume: Journal Of Management*, 7(1), 01-18.
- Pratiwi, P., & Fatah, A. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (Jika)*, 1(1), 15-24.
- Ramadan, Putra (2022) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Body Dan Paint Pt. Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung. Skripsi Thesis, Iib Darmajaya.
- Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pt Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357-367.

- Rustandi, A. R., & Savitri, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 4(3), 368–379.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Kbm Indonesia
- Saribu, H. D. T., & Maranatha, E. G. (2020). Pengaruh Pengembangan Produk, Kualitas Produk Dan Strategi Pemasaran Terhadap Penjualan Pada Pt Astragraphia Medan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1-6.
- Sastra, O. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital. *Human Resource Management*, 1-13.
- Sastra, O. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital. *Human Resource Management*, 1-13.
- Sumarsid, S., Asti, E. G., & Permatasari, R. I. (2024). Tinjauan Penelitian Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 40-49.
- Tafonao, A., Buulolo, P., & Gea, K. (2023). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Di Ud. Kies Kecamatan Gomo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 7(1), 93-103.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Law, Administration, And Social Science*, 1(2), 84-94.
- www.djkn.kemenkeu.go.id/Kanwil-Balinusra
- Yusuf, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret Rest Area Setopan Sentul Km35.

LAMPIRAN

DATA TABULASI VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
R2	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	45
R3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
R6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R8	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	35
R9	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
R10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
R11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R15	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
R16	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
R17	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
R18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R20	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	43
R21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
R22	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	47
R23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
R24	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	39
R25	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
R26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R27	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35
R28	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	35
R29	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	43
R30	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	46

DATA TABULASI VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
R2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
R4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	23
R5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
R6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
R7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
R8	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
R9	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22
R10	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R11	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R12	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R13	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
R14	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	24
R15	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	23
R16	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
R17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
R18	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R19	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
R21	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	23
R22	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
R24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
R25	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
R26	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	40
R27	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	41
R28	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	39
R29	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47
R30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	41

DATA TABULASI VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
R2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
R3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
R4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	36
R5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	34
R6	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34
R7	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	36
R8	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	31
R9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
R10	3	4	5	4	5	4	4	4	4	1	38
R11	3	4	5	5	5	4	4	3	4	2	39
R12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
R13	3	4	5	4	3	4	4	3	4	2	36
R14	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
R15	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
R16	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
R17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
R18	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
R19	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	45
R20	3	3	5	3	5	4	4	4	5	3	39
R21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
R22	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
R23	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
R24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	37
R25	4	4	4	2	5	4	3	4	5	4	39
R26	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
R27	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
R28	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	39
R29	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	37
R30	3	3	5	1	5	4	4	5	4	3	37

Korelasi Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Korelasi Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
P1	Pearson Correlation	1	.177	.803**	.658**	.607**	.570**	.557**
	Sig. (2-tailed)		.349	.000	.000	.000	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.177	1	.228	.277	.132	.306	.179
	Sig. (2-tailed)	.349		.226	.139	.488	.100	.345
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.803**	.228	1	.609**	.490**	.564**	.327
	Sig. (2-tailed)	.000	.226		.000	.006	.001	.078
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.658**	.277	.609**	1	.762**	.706**	.418*
	Sig. (2-tailed)	.000	.139	.000		.000	.000	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.607**	.132	.490**	.762**	1	.723**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.488	.006	.000		.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.570**	.306	.564**	.706**	.723**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.001	.100	.001	.000	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.557**	.179	.327	.418*	.532**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.345	.078	.022	.002	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.646**	.274	.539**	.927**	.780**	.758**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.142	.002	.000	.000	.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.514**	.190	.427*	.705**	.651**	.683**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.004	.314	.019	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

P10	Pearson Correlation	.646**	.274	.539**	.927**	.780**	.758**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.142	.002	.000	.000	.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.797**	.413*	.715**	.895**	.826**	.858**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

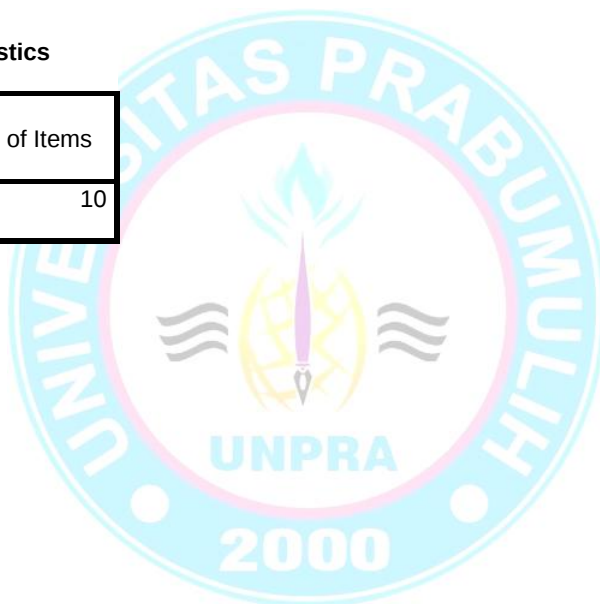
		P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	.646**	.514**	.646**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.274	.190	.274	.413*
	Sig. (2-tailed)	.142	.314	.142	.023
	N	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.539**	.427*	.539**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.002	.000
	N	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.927**	.705**	.927**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.780**	.651**	.780**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.758**	.683**	.758**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.503**	.597**	.503**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	1	.617**	1.000**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.617**	1	.617**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30

P10	Pearson Correlation	1.000**	.617**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.903**	.770**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

Reliability X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10



Korelasi Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
P1	Pearson Correlation	1	.824**	.824**	.537**	.824**	.703**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.824**	1	1.000**	.707**	1.000**	.945**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.824**	1.000**	1	.707**	1.000**	.945**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.537**	.707**	.707**	1	.707**	.612**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.824**	1.000**	1.000**	.707**	1	.945**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.703**	.945**	.945**	.612**	.945**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.802**	.914**	.914**	.606**	.914**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.243	.316	.316	.294	.316	.353	.302

	Sig. (2-tailed)	.196	.089	.089	.114	.089	.056	.105
	N	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.824**	1.000**	1.000**	.707**	1.000**	.945**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.824**	1.000**	1.000**	.707**	1.000**	.945**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.831**	.988**	.988**	.748**	.988**	.934**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30



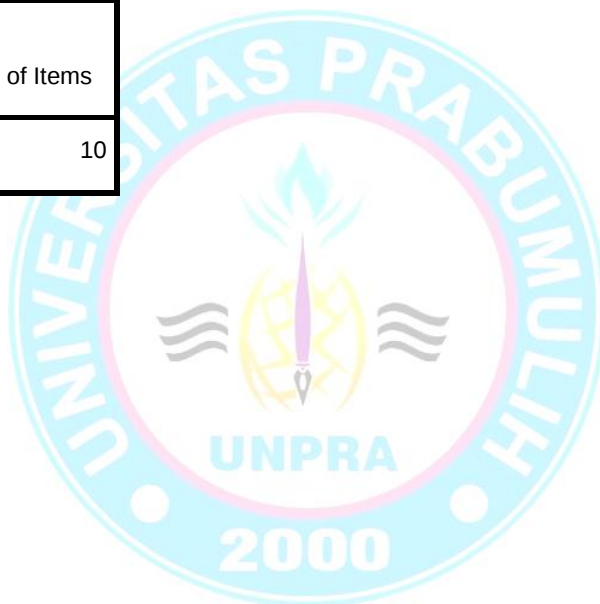
		P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	.243	.824**	.824**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.196	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.316	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.316	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.294	.707**	.707**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.114	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.316	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.353	.945**	.945**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.302	.914**	.914**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.105	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	1	.316	.316	.433*
	Sig. (2-tailed)		.089	.089	.017
	N	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.316	1	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.089		.000	.000
	N	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.316	1.000**	1	.988**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000		.000
	N	30	30	30	30

Total	Pearson Correlation				
		.433*	.988**	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	
	N	30	30	30	30

Reliability X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	10



Korelasi Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
P1	Pearson Correlation	1	.660**	.082	.130	.011	.099	.176
	Sig. (2-tailed)		.000	.668	.493	.956	.603	.351
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.660**	1	.340	.288	.185	.231	.151
	Sig. (2-tailed)	.000		.066	.123	.327	.220	.425
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.082	.340	1	.204	.492**	.551**	.458*
	Sig. (2-tailed)	.668	.066		.280	.006	.002	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.130	.288	.204	1	.074	.186	.243
	Sig. (2-tailed)	.493	.123	.280		.697	.326	.196
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.011	.185	.492**	.074	1	.438*	.219
	Sig. (2-tailed)	.956	.327	.006	.697		.015	.245
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.099	.231	.551**	.186	.438*	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.603	.220	.002	.326	.015		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.176	.151	.458*	.243	.219	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.351	.425	.011	.196	.245	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.219	.100	.367*	-.110	.508**	.435*	.206
	Sig. (2-tailed)	.245	.598	.046	.561	.004	.016	.276
	N	30	30	30	30	30	30	30

P9	Pearson Correlation	.133	.182	.479**	.174	.399*	.497**	.220
	Sig. (2-tailed)	.484	.336	.007	.357	.029	.005	.243
	N	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.416*	.152	-.131	-.111	.058	.161	.245
	Sig. (2-tailed)	.022	.422	.491	.560	.760	.396	.191
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.501**	.579**	.664**	.429*	.587**	.711**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.018	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30



Correlations

		P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	.219	.133	.416*	.501**
	Sig. (2-tailed)	.245	.484	.022	.005
	N	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.100	.182	.152	.579**
	Sig. (2-tailed)	.598	.336	.422	.001
	N	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.367*	.479**	-.131	.664**
	Sig. (2-tailed)	.046	.007	.491	.000
	N	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-.110	.174	-.111	.429*
	Sig. (2-tailed)	.561	.357	.560	.018
	N	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.508**	.399*	.058	.587**
	Sig. (2-tailed)	.004	.029	.760	.001
	N	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.435*	.497**	.161	.711**

	Sig. (2-tailed)	.016	.005	.396	.000
	N	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.206	.220	.245	.607**
	Sig. (2-tailed)	.276	.243	.191	.000
	N	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	1	.419*	.323	.581**
	Sig. (2-tailed)		.021	.082	.001
	N	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation				
		.419*	1	.111	.622**
	Sig. (2-tailed)	.021		.560	.000
	N	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation				
		.323	.111	1	.401*
	Sig. (2-tailed)	.082	.560		.028
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation				
		.581**	.622**	.401*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.028	
	N	30	30	30	30

Reliability Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

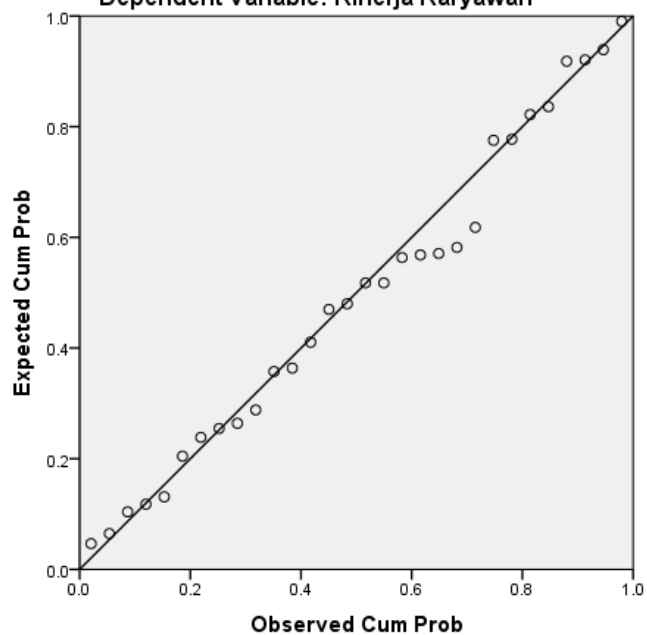
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11644823
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.059
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients^a

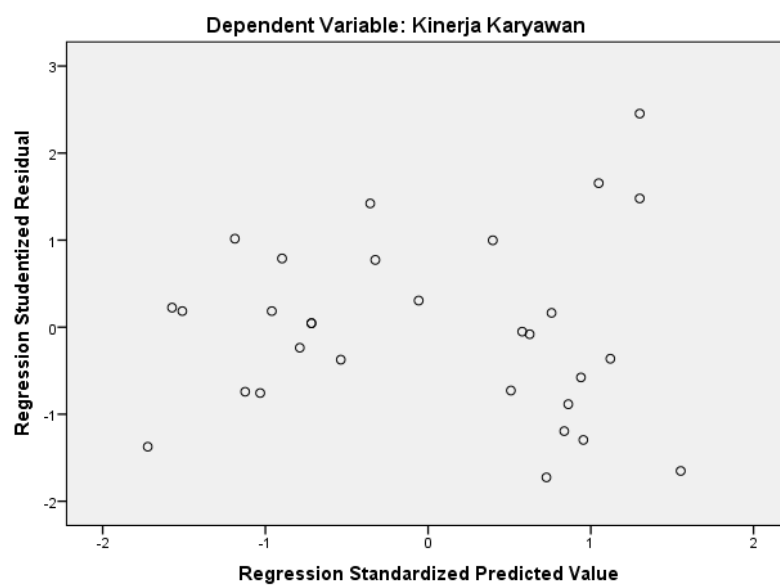
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.590	5.465		4.134	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.321	.112	.480	2.872	.008	.998	1.002
	Motivasi Kerja	.056	.090	.105	.626	.537	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hasil Uji Heterokedasitas

Scatterplot



Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.590	5.465		4.134	.000
	Gaya Kepemimpinan	.321	.112	.480	2.872	.008
	Motivasi Kerja	.056	.090	.105	.626	.537

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.590	5.465		4.134	.000
	Gaya Kepemimpinan	.321	.112	.480	2.872	.008
	Motivasi Kerja	.056	.090	.105	.626	.537

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.811	2	45.906	4.401	.022 ^b
	Residual	281.655	27	10.432		
	Total	373.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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



Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.041	.485**
	Sig. (2-tailed)		.828	.007
	N	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.041	1	.125
	Sig. (2-tailed)	.828		.512
	N	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.485**	.125	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.512	
	N	30	30	30

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

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.190	3.230

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

