

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENDIKA PERKASA MEGAUTAMA JAKARTA

Oleh:

Agiansyah

Agiansyah015@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi Kerja adalah dua dari beberapa faktor yang cukup besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Untuk membuktikan pengaruh kedua faktor tersebut maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Penelitian dilakukan di PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta dengan mengambil 65 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 110 karyawan pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penilaian dan melakukan analisis infrensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta. 2) Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan mengevaluasi gaya kepemimpinan otoriter dan meningkatkan Motivasi pada Karyawan.

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin sengit. Menghadapi kondisi tersebut setiap perusahaan dituntut untuk segera melakukan perubahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin kompetitif. Salah satu kunci keberhasilan dalam perubahan di suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya seperti kinerja karyawan.

Di perusahaan tidak cukup jika hanya memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan, tetapi perusahaan juga harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan karyawan-karyawannya untuk bekerjasama dan menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Kinerja adalah pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud, tidak melanggar hukum, etis dan moral.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahnya didalam suatu organisasi. Perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Salah satu jenis gaya seorang pemimpin adalah Gaya kepemimpinan otoriter. Gaya Kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melakukan tugas yang telah diberikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Oleh karena itu motivasi karyawan pun tidak kalah pentingnya. Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya motivasi maka dapat mengarahkan, membantu dan mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi maka dapat mengarahkan, membantu dan mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Penelitian ini akan menggunakan karyawan outsourcing. Secara sifatnya, karyawan outsourcing juga tidak terikat secara personal dengan perusahaan karena karyawan outsourcing dipekerjakan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan atau instansi pemerintahan pemberi kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta (Kementrian Kesehatan) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Housekeeping Services. Salah satu SDM yang paling penting adalah Cleaning Services. Dengan banyaknya komplain dari pemberi kerja tentunya PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta mengharuskan memiliki karyawan Cleaning Service yang berkualitas dan diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta?

2. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENDIKA PERKASA MEGAUTAMA JAKARTA

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan Menurut Sadili (2010) Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2009) karya Sutrisno, dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, yaitu:

1. Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur pegawai dalam bentuk bagan organisasi. Bentuk pengorganisasian yaitu menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi.
3. Pengarahan dan pengadaan, Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian adalah proses mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
5. Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pemberian pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa mendatang.
6. Kompensasi adalah pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi didasarkan atas prinsip keadilan dan kelayakan.
7. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang kuat dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting sekaligus sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena harus mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
8. Pemeliharaan adalah kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Sebab kedisiplinan merupakan kunci utama terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, rencana mewujudkan tujuan organisasi menjadi lebih sulit. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
10. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara seorang pegawai dengan suatu organisasi. Pemberhentian disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan sebagainya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang berada disuatu perusahaan atau organisasi secara menyeluruh untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugasnya sesuai tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dan kinerja karyawan akan naik jika haknya terpenuhi sesuai kontrak dan akan menurun jika haknya tidak didapatkan.

Gaya Kepemimpinan Otoriter

menurut Sutikno (2014), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

1. Tipe Otokratik Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.
2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
3. Tipe Paternalistik Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai

bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

4. Tipe Kharismatik Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.
5. Tipe Militeristik Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
6. Tipe Pseudo-demokratik Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.
7. Tipe Demokratik Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia

menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Ciri-ciri atau indikator kepemimpinan otoriter menurut Sutikno (2007) yaitu:

1. Keputusan terpusat
2. Tugas diperinci
3. Subjektifitas pemimpin
4. Pendapat hanya sebagai lips service
5. Pengawasan yang ketat

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang hanya berfokus pada wewenang pemimpin saja, semua kebijakan dan keputusan hanya diputuskan oleh pimpinan. Pimpinan tidak mengikut sertakan bawahan dalam mengambil kebijakan dan keputusan, artinya gaya otoriter ini pimpinan tidak membutuhkan ide dan saran dalam mengambil kebijakan dan keputusan dari siapapun. Pimpinan hanya fokus dengan dengan kinerja bawahannya tanpa memperhatikan kondisi yang ada dilapangan. Dan semua kebijakan dan keputusan hasil dilaksanakan sesuai kemauan pimpinan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010) Motivasi adalah hal-hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

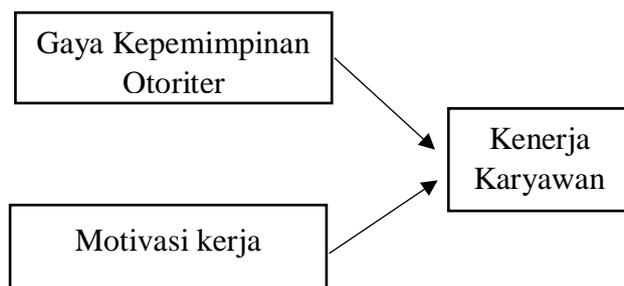
Indikator Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2006), Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

1. Gaji Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
2. Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.
3. Jenjang Karier. Jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab lebih besar.
4. Insentif. Daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan.

Kerangka Penelitian

Kerangka Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Hasil ini sejalan dengan penelitian Ismi Jamilah, 2018, bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter mempengaruhi kinerja karyawan. menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Titan Sarana Niaga sedangkan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan banking equipment PT. Titan Sarana Niaga

Hasil ini sejalan dengan penelitian Darmawan Widiyanto, 2018, bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel adalah Propotionate Stratified Random Sampling atau sampel diambil secara acak namun penentuan sampelnya memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi. Karakteristik Responden:

1. Karyawan yang masa kerjanya < 2 tahun sampai > 6 tahun.
2. Responden berdasarkan jenis kelamin.
3. Responden tingkat pendidikan SMP, SLTA dan D3/S1

Masing-masing karakteristik berjumlah 65 responden.

Desain Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang merupakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)
Gaya Kepemimpinan Otoriter dapat dinyatakan sebagai perbandingan antara kinerja karyawan yang diharapkan dapat Meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1).
 2. Motivasi (X2)
Motivasi dapat dinyatakan sebagai perbandingan antara kinerja karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi (X2).
2. Variabel terikat yaitu faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Oprasionalisasi Variabel

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) <i>Sumber: Sutikno (2014)</i>	1. Keputusan terpusat 2. Tugas diperinci 3. Subjektifitas pemimpin 4. Pendapat hanya sebagai lips service 5. Pengawasan yang ketat	Likert 1 - 5
Motivasi Kerja (X2)	1. Gaji 2. Kondisi kerja.	Likert 1 - 5

<i>Sumber: Hasibuan (2010)</i>	3. Jenjang Karier 4. Insentif.	
Kinerja (Y) <i>Sumber: Mangkunegara (2015)</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Likert 1 - 5

Metode Analisis

Analisis data menggunakan software SPSS dengan empat tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap ketiga, Melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap keempat, melakukan pengujian hipotesis.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Uji Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

Uji asumsi klasik

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut Wulandari (2010):

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada

Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Regresi Linier Ganda

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R^2 , dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Gaya Kepemimpinan Otoriter

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Otoriter

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R^2 Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig t} < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.
- Jika $\text{Sig t} > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig t} < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Jika $\text{Sig t} > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cleaning service PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Validitas Dan Reliabilitas

Nilai *corrected item-total correlation* untuk semua butir pernyataan pada setiap variabel lebih besar dari 0,244. Dan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhantelah valid.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsikan baik dengan menggunakan tabel, kalimat penjelasan maupun grafik. sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel gaya kepemimpinan otoriter.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Gaya_Kepemimpinan_Otoriter	65	10	40	1478	22.74	.992	8.001
Valid N (listwise)	65						

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Nilai-nilai rata-rata terendah untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter adalah 10 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 40 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 30. Nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan otoriter adalah 22,74 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih rendah dari pada nilai tengah teoritik ($22,74 < 3$) maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan otoriter cenderung tidak baik.

2. Deskripsi Variabel Motivasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Motivasi	65	27	41	2292	35.26	.446	3.594
Valid N (listwise)	65						

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Nilai-nilai rata-rata terendah untuk variabel motivasi adalah 27 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 41 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 14. Nilai rata-rata variabel motivasi adalah 35,71 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($35,26 > 3$) maka dapat diartikan bahwa motivasi cenderung baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kinerja	65	32	50	2787	42.88	.609	4.907
Valid N (listwise)	65						

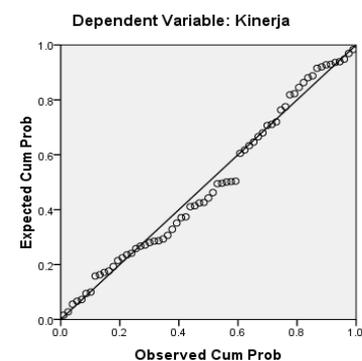
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Nilai-nilai terendah empiris untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 32 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 50 sehingga diperoleh rentang jawaban 18. Nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan 42,37 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($42,88 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan cenderung baik.

Analisis Data

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.265	5.933		4.595	.000		
Gaya_Kepemimpinan_Otoriter	.161	.073	.262	2.213	.031	1.000	1.000
Motivasi	.339	.162	.248	2.100	.040	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($1,000 > 0,2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1,000 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas

3. Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.364 ^a	.132	.104	4.644	1.728

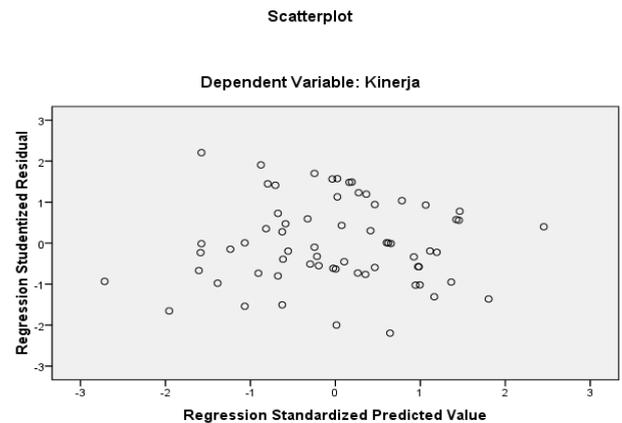
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan_Otoriter

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.728$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.662 < DW(1.728) < 2.338$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4. Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Ganda Koefisien R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.132	.104	4.644

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan_Otoriter

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Nilai R² 0.132 menunjukkan bahwa X1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter) dan X2 (Motivasi) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 13,2% variasi Y sedangkan 86,8% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	203.970	2	101.985	4.729	.012 ^a
Residual	1337.045	62	21.565		
Total	1541.015	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan_Otoriter

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.265	5.933		4.595	.000
	Gaya_Kepemimpinan_Otoriter	.161	.073	.262	2.213	.031
	Motivasi	.339	.162	.248	2.100	.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Dari table di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan hasil penelitian. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 27.265 + 0.161(X1) + 0.339(X2)$$

(0.031) (0.040)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar $a = 27.265$, artinya bahwa jika $X1$ dan $X2$ dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi $X1$ sebesar $b1 = 0.161$ menunjukkan bahwa $X1$ berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi $X2$ sebesar $b2 = 0.339$ menunjukkan bahwa $X2$ berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model.

Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda $R^2 = 0.132$ dengan nilai sig $F = 0.012$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : = 0$: tidak layak

$H_a : \neq 0$: ada layak

$R^2 = 0.132$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.012. Karena $\neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < 0.012 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter ($X1$) dan Motivasi Kerja ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 13,2% variasi Kinerja Karyawan (Y) karena adanya masukan faktor Gaya Kepemimpinan Otoriter ($X1$) dan Motivasi Kerja ($X2$).

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama:

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi ($X1$) sebesar $b1 = 0.161$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 27.265 + 0.161(X1) + 0.339(X2)$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompetensi ($X1$) sebesar $b1 = 0.161$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.031. Karena $b1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada

taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.031 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Gaya Kepemimpinan Otoriter maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua:

Hipotesis Kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.339$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 27.265 + 0.161(X_1) + 0.339(X_2)$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.339$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.040. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.040 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Motivasi Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa model persamaan regresi linier ganda yaitu, $Y = 27.265 + 0.161X_1 + 0.339X_2$

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Otoriter sebesar $b_1 = 0.161$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 27.265 + 0.161(X_1) + 0.339(X_2)$, maka nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) sebesar 2.213 sedangkan nilai r -tabel dengan $(df) = n - k = 65 - 2 - 1 = 62$. Berdasarkan tabel t pada $\alpha = 5\%$ dapat diketahui nilai sebesar 1.999. Maka $2.213 > 1.999$ atau $\text{sig } 0,013 < 0,5$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti memiliki pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ismi Jamilah, 2018, bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter mempengaruhi kinerja karyawan. menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Titan Sarana Niaga sedangkan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan banking equipment PT. Titan Sarana Niaga

Berdasarkan para ahli bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

Maka jika dikaitkan dengan teori, gaya kepemimpinan otoriter, bahwa adanya gaya kepemimpinan otoriter dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis antara variabel gaya kepemimpinan otoriter signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar $b_2 = 0.339$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 27.265 + 0.161(X_1) + 0.339(X_2)$, maka nilai t_{hitung} Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2.100 sedangkan nilai r -tabel dengan $(df) = n - k = 65 - 2 - 1 = 62$. Berdasarkan tabel t pada $\alpha = 5\%$ dapat diketahui nilai sebesar 1.999. Maka $2.100 > 1.999$ atau $sig\ 0.040 < 0.5$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti memiliki pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Darmawan Widiyanto, 2018, bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen.

Menurut pendapat para ahli pengertian Motivasi adalah hal-hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal

Maka jika dikaitkan dengan teori, Motivasi Kerja, bahwa adanya motivasi yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Sama halnya dengan penelitian ini bahwa Motivasi dan Kinerja Karyawan saling berkaitan, karena Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis antara variabel Motivasi signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cleaning

Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.

Saran

1. Diharapkan agar supervisor PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta mempertahankan gaya kepemimpinan otoriter saat ini. Dikhawatirkan jika gaya kepemimpinan otoriter yang terlalu dominan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Cleaning Services PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta.
2. Diharapkan agar supervisor PT. Sendika Perkasa Megautama Jakarta meningkatkan motivasi kerja karena dengan adanya motivasi kerja yang baik tentunya membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, disaat karyawan semangat maka kinerja karyawan juga meningkat.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lainnya seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, atau yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Asfihan, Akbar. 2020. *Kinerja Karyawan, Pengertian, Karakteristik, Indikator*. <https://adalah.co.id/kinerja-karyawan/>. Diakses 20 Desember 2020
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Index.
- Ghozali. 2006. *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Jamilah, Ismi. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, dan*

- kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur Banking Equipment PT. Titan Sarana Niaga.* Universitas Mercu Buana: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- M, Prawiro. 2018. *Pengertian Motivasi, Jenis dan Faktor Motivasi Menurut Para Ahli.* <https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/pengertian-motivasi.html> jenis-jenis_motivasi. Diakses 21 Desember 2020
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis.* CV.Semarang: CV Agung
- Thoha, Miftah. 2005. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyanto, Darmawan. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen).* Universitas Diponegoro Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan.* Edisi Pertama Lombok: Holistica.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.