

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Komindo Bizolusi Jakarta Pusat

Ridwan Tegar Setiawan ^{1*}, Maghfiroh Yanuarti ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024) Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance	<i>The purpose of this study was to examine the effect of leadership style and motivation on employee performance at PT Komindo Bizolusi Central Jakarta both partially and simultaneously. The research method used in this research is associative. The data collection techniques in this study are primary data and secondary data. The sampling technique in this study was a saturated sample with a sample of 78 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results showed that there is a positive influence between leadership style on employee performance. This means that the better the leadership style, the better the employee performance. Motivation has a positive effect on employee performance. This means that the better the motivation, the better the employee performance. Simultaneously leadership style and work motivation have a positive effect on employee performance at PT Komindo Bizolusi Central Jakarta. This means that the better the leadership style and motivation the better the employee performance.</i>
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam Penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 78 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi semakin baik pula kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi semakin baik pula kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peranan penting dalam kesuksesan organisasi, khususnya di era globalisasi yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, dinamika pasar global, dan perubahan demografis tenaga kerja. Dalam menghadapi perubahan ini, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Era digitalisasi yang semakin berkembang memunculkan tantangan baru dalam mengelola karyawan, khususnya terkait dengan kemampuan teknologi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi revolusi industri 4.0.

Pentingnya manajemen SDM dalam mengelola karyawan seiring dengan perkembangan zaman, khususnya dalam bidang digital printing, yang merupakan salah satu contoh industri yang terdampak oleh transformasi teknologi. Teknologi digital printing, seperti printer 3D, perangkat lunak desain grafis canggih, serta otomatisasi alur kerja produksi, telah mengubah cara perusahaan dalam mengelola sumber daya

*Corresponding author.
E-mail: tegar.ridwan2@gmail.com

manusia. Organisasi yang bergerak di bidang ini perlu memperhatikan keterampilan teknis karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, agar karyawan dapat mengoperasikan teknologi terbaru dengan efektif dan efisien. Di samping itu, digitalisasi juga membuka peluang untuk diversifikasi produk dan layanan yang lebih personalisasi, yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu, manajer SDM di perusahaan digital printing perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis tetapi juga mendukung kreativitas dan inovasi di kalangan karyawan.

Sebagai contoh, PT. Komindo Bizolusi yang bergerak dalam penjualan, penyewaan mesin fotokopi, dan layanan servis mesin di bidang digital printing, menghadapi tantangan dalam mengelola SDM yang efektif. Perusahaan ini memiliki visi untuk menyediakan solusi terbaik dalam bidang sarana dokumen dan bertujuan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya. Namun, kinerja karyawan di PT. Komindo Bizolusi menunjukkan adanya tantangan yang harus diatasi, yang dapat dilihat dari data kinerja yang tidak selalu mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan di perusahaan ini memengaruhi kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis. Menurut Silaen et al. (2021), kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang memengaruhi kinerja bukan hanya kemampuan karyawan, tetapi juga kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang rendah. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan, kurangnya interaksi sosial dengan rekan kerja, dan kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja mereka.

Berdasarkan data yang diperoleh, pencapaian kinerja karyawan di PT. Komindo Bizolusi menunjukkan variasi. Pada tahun 2021, perusahaan hanya berhasil mencapai 82,3% dari target yang ditetapkan, sementara pada tahun 2022 dan 2023, kinerja karyawan meningkat, meskipun belum sepenuhnya memenuhi target. Meskipun ada peningkatan, pencapaian kinerja yang masih di bawah target menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, penting bagi manajemen SDM di perusahaan ini untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Menurut Sintani et al. (2020), gaya kepemimpinan mencerminkan pola tingkah laku pemimpin dalam memimpin dan memberikan arahan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, sementara gaya kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

Di PT. Komindo Bizolusi, hasil survei menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang ada belum optimal. Sebagai contoh, lebih dari 50% karyawan merasa bahwa pimpinan kurang memberikan pengarahan yang jelas dan tidak selalu mendukung mereka untuk berprestasi. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan dapat mengakibatkan kesalahpahaman mengenai tugas dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini tentunya berdampak pada produktivitas kerja dan bisa menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi karyawan menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tewal et al. (2017) mengungkapkan bahwa motivasi adalah faktor yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk mencapai target dan menghasilkan kinerja yang tidak optimal.

Dalam hal ini, PT. Komindo Bizolusi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan. Berdasarkan survei, banyak karyawan yang merasa kebutuhan dasar mereka, seperti kebutuhan fisiologi dan penghargaan, tidak terpenuhi dengan baik. Sebagian besar karyawan merasa tidak mendapatkan penghargaan yang cukup atas kontribusinya, dan beberapa merasa kebutuhan fisiologi mereka, seperti makan siang dan minuman, tidak selalu terpenuhi. Kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar ini dapat mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam konteks ini, perusahaan perlu melakukan upaya lebih lanjut untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan peluang pengembangan karir yang lebih baik, dan memberikan penghargaan yang lebih nyata atas prestasi yang dicapai. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Namun demikian, meskipun gaya kepemimpinan dan motivasi telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih ada banyak hal yang perlu diteliti lebih lanjut dalam manajemen SDM di PT. Komindo Bizolusi. Ada beberapa gap penelitian yang perlu diisi, misalnya, bagaimana keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dalam konteks perusahaan yang berbasis teknologi digital printing. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam tentang faktor-faktor eksternal seperti globalisasi dan perkembangan teknologi yang dapat mempengaruhi kinerja SDM dalam industri ini. Penelitian lebih lanjut juga dapat menggali hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan, serta bagaimana perusahaan dapat meningkatkan strategi pelatihan dan pengembangan untuk mendukung perubahan teknologi yang cepat.

Dengan memahami dan mengatasi tantangan dalam manajemen SDM, perusahaan seperti PT. Komindo Bizolusi dapat memanfaatkan teknologi dan kreativitas karyawan untuk menghadapi persaingan global dan mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan gaya kepemimpinan, pemenuhan kebutuhan motivasi karyawan, serta pelatihan berkelanjutan adalah langkah-langkah penting yang harus diambil dalam manajemen SDM untuk mencapai kinerja yang optimal di masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Ashlan & Akmaluddin (2021:17) "Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan." Menurut Prasinta,dkk (2023:10)" gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang tidak berubah-ubah yang ditunjukkan pemimpin dan dilihat oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain." Menurut Prayudi,dkk (2022:33) "Gaya kepemimpinan adalah gaya pemimpin dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang. Itu adalah hasil filosofi, kepribadian, dan pengalaman pemimpin." Berdasarkan pengertian Gaya kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Gaya ini mencerminkan sikap, gerak, dan tingkah laku pemimpin yang khas, serta dipengaruhi oleh filosofi, kepribadian, dan pengalaman pemimpin tersebut. Menurut berbagai sumber, gaya kepemimpinan melibatkan kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

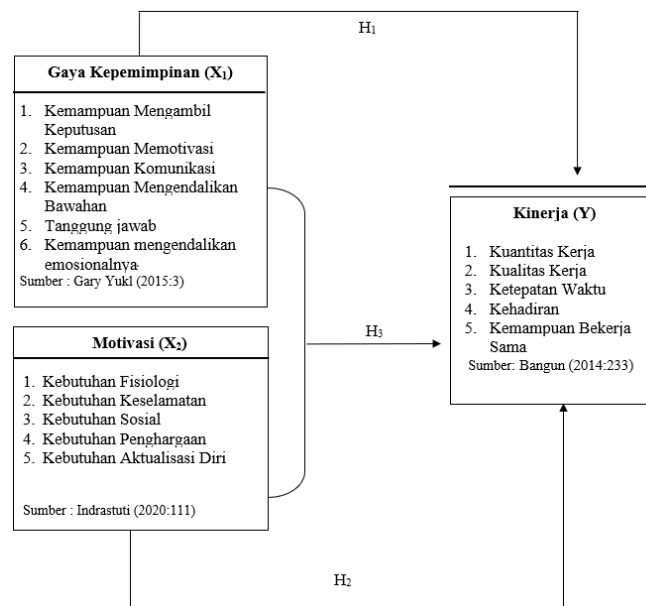
Motivasi Kerja

Soelistya (2022:250) "Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat, kekuatan, arahan kepada seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan." Sutikno(2018:111) "motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dalam hal ini, motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu." Menurut Raymond ,dkk (2023:133) "Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mengarahkan,mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dengan mau bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan.". Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. motivasi berperan penting dalam mempengaruhi prestasi dan perilaku seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Indrastuti(2020: 107) merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta

efektifitasnya (berdasarkan hasil penelitian). Menurut Soelistya (2022:190) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Raymond ,dkk (2023:83) Beliau berpendapat pengertian dari kinerja karyawan adalah kinerja itu merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah gabungan dari hasil yang dicapai dan cara pencapaiannya, yang harus memenuhi standar etika, hukum, dan tanggung jawab dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa kinerja individu memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga sangat penting untuk mempertimbangkan aspek-aspek internal seperti motivasi dan kemampuan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian, ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017: 29), “deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat, yang beralamat di Jl. Musi no 28 Cideng, Gambir Jakarta Pusat. Adapun yang akan diteliti adalah seluruh karyawan pada PT Komindo Bizolusi yang berjumlah 78 orang karyawan. Maka hal ini peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu 78 responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier sederhana dan linier berganda. Menurut Sugiyono (2017:277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.025	3.187		6.912	.000
Gaya Kepemimpinan	.486	.081	.566	5.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel 1 coefficients diatas diperoleh koefisien untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,486 dengan konstanta sebesar 22,025 sehingga model persamaan regresi yaitu $Y = 22,025 + 0,486X_1$: Nilai konstanta sebesar 22,025 diartikan tanpa adanya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 22,025. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,486 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,486 poin. Berdasarkan hasil tersebut ,menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.604	3.052		10.029	0.000
	Motivasi	0.282	0.083	0.364	3.412	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel 2 coefficients diatas diperoleh koefisien untuk variabel Motivasi sebesar 0,282 dengan konstanta sebesar 30,604 sehingga model persamaan regresi yaitu $Y = 30,604 + 0,282X_2$ Nilai konstanta sebesar 30,604 diartikan tanpa adanya variabel Motivasi (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 30,604. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) 0,282 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282 poin. Berdasarkan hasil tersebut ,menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.309	3.266		6.832	.000
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.522	.114	.607	4.576	.000
Motivasi (X_2)	-.046	.103	-.060	-.449	.655

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel 3 coefficients diatas diperoleh koefisien untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,522 untuk variabel Motivasi sebesar -0,046 dengan konstanta sebesar 22,309 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 22,309 + 0,522X_1 - 0,046X_2$. Dari persamaan regresi diatas bahwa gaya kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 22,309 artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak diperhitungkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 22,309 poin.

- 2) Nilai gaya kepemimpinan (X1) 0,522 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) 0,522 poin.
- 3) Nilai Motivasi (X2) -0,046 artinya jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) -0,046 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.566**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	78	78

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

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,566 artinya kedua variabel antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **Sedang**.

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Kinerja	Motivasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.364**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	78	78
Motivasi	Pearson Correlation	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	78	78

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

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,364 artinya kedua variabel antara motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **Rendah**.

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.304	5.193

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

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* secara bersamaan sebesar 0,568 artinya korelasi gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah **Sedang**. pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berhubungan sedang terhadap kinerja karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.311	5.16600

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 didapatlah nilai $R = 0,566$ dan Koefisien Determinasi sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat dipengaruhi variable Gaya Kepemimpinan sebesar 32,0% sedangkan sisanya 68,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.133	.121	5.83489

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 didapatlah nilai $R = 0,364$ dan Koefisien Determinasi sebesar 0,133. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat dipengaruhi variable Motivasi sebesar 13,3% sedangkan sisanya 86,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.304	5.19336

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

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 didapatlah nilai $R = 0,568$ dan Koefisien Determinasi sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat dipengaruhi variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersamaan sebesar 32,2% sedangkan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan(X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.025	3.187		6.912	.000
Gaya Kepemimpinan	.486	.081	.566	5.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 output *Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,984 > t_{tabel} 1,665$ atau nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara parsial pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.604	3.052		10.029	0
Motivasi	0.282	0.083	0.364	3.412	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 12 output *Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,412 > t_{tabel} 1,665$ atau nilai $Sig\ 0,001 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara parsial pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Gaya Kepemimpinan(X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	961.023	2	480.511	17.816	.000 ^b
Residual	2022.823	75	26.971		
Total	2983.846	77			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi					

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 output ANOVA menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 17,816 > F_{tabel} 3,119 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,025 + 0,486X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,566 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,320 atau sebesar 32,0% sedangkan sisanya 68,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 5,984 > t_{tabel} 1,665. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara parsial pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Septika Kristiani, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru yang menghasilkan bahwa Terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Prabumulih Barat.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 30,604 + 0,282X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,364 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,133 atau sebesar 13,3% sedangkan sisanya 86,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 3,412 > t_{tabel} 1,665 atau nilai Sig 0,001 < 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara parsial pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Muh. Fajrin, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang menghasilkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Motivasi (X₂) berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).hal ini di tunjukan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 22,309 + 0,522X_1 - 0,046X_2$, koefisien korelasi berganda sebesar 0,568 artinya variabel independen dan variabel dependen memiliki tingkat hubungan yang Sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,322 atau sebesar 32,2% sedangkan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} 17,816 > F_{tabel} 3,119 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Kalistus Gaudensius Ria, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Arya Meika Trans Jakarta) yang menghasilkan bahwa Gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) secara parsial pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. Dimana nilai dari thitung 5,984 > ttabel 1,665.hal tersebut juga di perkuat signifikasi Sig 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) secara parsial pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. Dimana nilai dari thitung 3,412 > ttabel 1,665.hal tersebut juga di perkuat signifikasi Sig 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y) secara simultan pada PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat.dimana nilai Fhitung 17,816 > Ftabel 3,119, ini diperkuat dengan signifikasi Sig 0,000 < 0,05.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Ashlan Said, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Makassar: Yayasan Barcode.
- Bangun. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Budiwanto, S. (2017). Metode Statistika Untuk Mengolah Data Keolahragaan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Fajrin, D., et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 183-191.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Penerbit UNDIP.
- Hamid, & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 58-67.
- Hardani, A., Andriani, H., Ustiawaty, J., Farm, M. U. F. E., Istiqomah, R. R., Fardani, A. R., Sukmana, J. D., & Auliya, H. N. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta Selatan: Bumi Aksara.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (Edisi Revisi). Pekanbaru: UR Press.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Istijanto. (2015). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kristiani, D., et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 14064-14071.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nurdin Ali, M. E., & Ramli, S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja). Makassar: Mitra Ilmu.
- Oktarini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 108-121.
- Prasinta, J. D., & Kase, S. B. E. (2023). Strategi Kepemimpinan. Cilacap: CV. Tripe Konsultan Journal Corner and Publishing.
- Prayudi, A., Sari, P. W., & Anindya, A. D. (2022). Kepemimpinan. Sumatera Utara: UMA Press.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rahardjo, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartani, & Sari, V. N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatera Barat: CV Gita Lentera.
- Ria, D., et al. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Arya Meika Trans Jakarta). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 138-144.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sihombing, & Sri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMOB*, 1-12.
- Silaen, R. N., S., et al. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sintani, L., F. H., M., et al. (2020). Dasar Kepemimpinan. Tangerang: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Soelistya, D. (2022). Buku Ajar Kepemimpinan Strategis. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 151-160.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 18-38.
- Supangat, A. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non-Parametric (Edisi Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutikno. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan. Lombok: Holistica Lombok.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, C. H. M., & Tawas, N. H. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Widiarsa, D., et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)*, 540-552.
- Wijayanto, D., et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 54-70.
- Yukl, G. (2015). Kepemimpinan dalam Organisasi (Edisi Ketujuh). Jakarta: Indeks.