

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor

Artha Amelia ^{1*}, Isep Amas Priatna ²

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

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (25-10-2024) Revised (25-11-2024) Accepted (28-12-2024)	<i>This study aims to determine the simultaneous effect of leadership style and motivation on the performance of employees at PT. Cendana Pilar Utama, Bogor Regency. Using a quantitative approach and a saturated sampling method, the study involved the entire population as respondents, totaling 65 individuals. The data analysis process included validity and reliability tests, along with classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and autocorrelation. Additionally, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing were performed. The findings revealed that leadership style positively and significantly influences employee performance. This is evidenced by the simple linear regression equation $Y = 9,169 + 0,812 X_1$, with a correlation coefficient of 0.713 (indicating a strong relationship) and a determination coefficient of 50.9%. The t-value was 8.075, exceeding the t-table value of 1.998, with a significance level of 0.000 (<0.05). Motivation was also found to have a positive and significant effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation $Y = 12,787 + 0,704 X_2$. The correlation coefficient was 0.768 (strong), the determination coefficient was 59.0%, and the t-value was 9.518, exceeding the t-table value of 1.998, with a significance level of 0.000 (<0.05). When analyzed simultaneously, leadership style and motivation demonstrated a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 5,269 + 0,434 X_1 + 0,485 X_2$. The correlation coefficient was 0.823 (strong), with a determination coefficient of 67.8%. The F-value was 65.284, exceeding the F-table value of 3.140, with a significance level of 0.000 (<0.05). These results highlight that both leadership style and motivation significantly influence employee performance, both individually and collectively.</i>
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah responden adalah 65 orang. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,169 + 0,812 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,713 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9%. Nilai t_{hitung} 8,075 > t_{tabel} 1,998 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,787 + 0,704 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,768 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 59,0%. Nilai t_{hitung} 9,518 > t_{tabel} 1,998 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 5,269 + 0,434 X_1 + 0,485 X_2$, Nilai

*Corresponding author.
E-mail: artahml123@gmail.com (First Author)

korelasi sebesar 0,823 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 67,8%.
Nilai F_{hitung} 65,284 > F_{tabel} 3,140 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.



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

Dalam era kompetitif saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam keberhasilan perusahaan. Perubahan cepat dalam teknologi, globalisasi, dan dinamika pasar telah menciptakan lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks, menuntut perusahaan untuk menyesuaikan praktik manajemen SDM mereka. Salah satu tantangan utama adalah pengelolaan talenta, di mana perusahaan harus menarik dan mempertahankan talenta terbaik melalui strategi rekrutmen inovatif dan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier. Selain itu, perubahan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga menjadi fenomena penting. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga pada pemberdayaan karyawan dan penciptaan budaya kerja kolaboratif. Adaptasi terhadap inovasi teknologi, seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan, juga menjadi tantangan signifikan dalam manajemen SDM. Perusahaan yang berhasil mengelola SDM dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif, karena karyawan yang termotivasi dan terlibat secara aktif akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan inovasi.

PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor berkomitmen untuk menjaga kualitas SDM guna mendukung kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan, karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada perusahaan. Menurut Moeheriono (2019), kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, dengan indikator seperti peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemampuan mengatasi persoalan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Aspek-aspek penilaian kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. PT. Cendana Pilar Utama menggunakan Sasaran Kinerja Karyawan (SKK) untuk mengevaluasi kinerja dengan skala penilaian berdasarkan persentase capaian.

Berdasarkan observasi, kinerja karyawan PT. Cendana Pilar Utama dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan kecenderungan menurun. Data kinerja tahun 2019-2023 menunjukkan fluktuasi, dengan penurunan signifikan pada tahun 2020 dan 2021, yang dapat dikaitkan dengan dampak pandemi COVID-19. Meskipun terjadi perbaikan pada tahun 2022, kinerja kembali menurun pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan perlunya perhatian serius terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2019), pemimpin yang efektif mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, hasil prasurvei terhadap gaya kepemimpinan di PT. Cendana Pilar Utama menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam aspek motivasi dan komunikasi.

Motivasi kerja juga menjadi faktor kritis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja. Hasil prasurvei terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa meskipun kebutuhan fisiologis seperti gaji sudah terpenuhi, kebutuhan sosial dan penghargaan masih perlu ditingkatkan. Rendahnya interaksi sosial di tempat kerja dapat menghambat motivasi dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, PT. Cendana Pilar Utama perlu mengembangkan program-program yang mendukung interaksi sosial dan penghargaan, seperti kegiatan team-building dan pengakuan atas prestasi kerja.

Penelitian ini mengidentifikasi adanya gap dalam literatur terkait dengan hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan di PT. Cendana Pilar Utama. Meskipun banyak penelitian telah membahas pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menganalisis secara mendalam faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Selain itu, penelitian ini menawarkan novelty dengan mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui prasurvei dan analisis data kinerja, serta memberikan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan program motivasi yang lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

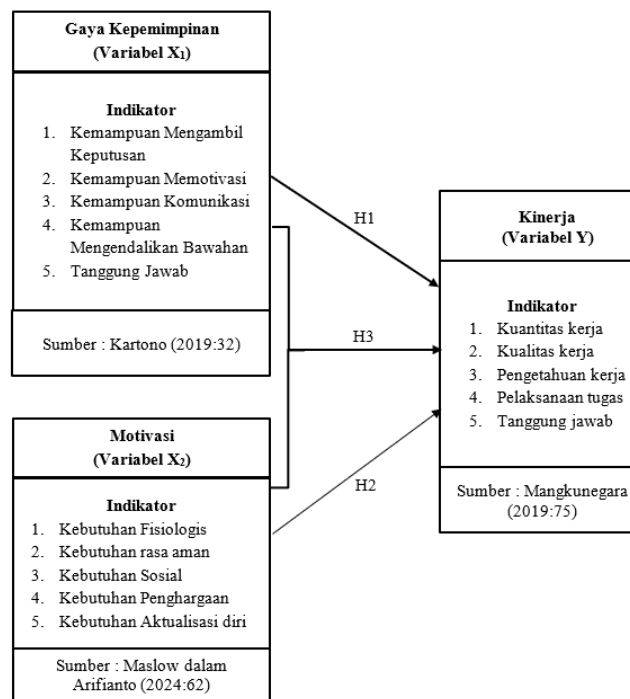
Menurut Hasibuan (2020: 170), kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas ini dapat dilakukan secara efektif dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”. Dalam memimpin perusahaan seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang Pimpinan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya. Thoha (2019: 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2020: 11) berpendapat “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Sedangkan menurut Fahmi (2020: 143) berpendapat “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Selanjutnya menurut Hasibuan (2020: 5) menjelaskan “motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018: 89) “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum”. Menurut Wibowo (2019: 18) mengemukakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor
- H3 : Diduga terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Penelitian ini dilaksanakan di JL Cendana, No. 53 RT 02 RW 05, Rawa Kalong, Gunung Sindur, Bogor, Jawa Barat, 16430, Indonesia. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor yang berjumlah 65 karyawan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan di PT. Cendana Pilar Utama Kabupaten Bogor. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X_1) terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.169	3.605		2.543	.013
Gaya Kepemimpinan	.812	.101	.713	8.075	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan perhitungan regresi yang tercantum pada tabel di atas, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 9,169 + 0,812 X_1$. Dari persamaan regresi ini, beberapa kesimpulan dapat diambil: Konstanta sebesar 9,169 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen memiliki nilai nol, maka nilai kinerja karyawan akan berada pada angka 9,169. Setiap kenaikan sebesar 1 pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan peningkatan nilai Y sebesar 0,812. Koefisien regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel X_1 terhadap Y bersifat positif.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X_2) terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.787	2.695		4.745	.000
Motivasi Kerja	.704	.074	.768	9.518	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan perhitungan regresi yang ditampilkan pada tabel di atas, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 12,787 + 0,704 X_2$. Dari persamaan ini, beberapa kesimpulan dapat ditarik: Konstanta sebesar 12,787 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan akan menjadi 12,787. Peningkatan sebesar 1 pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan menyebabkan peningkatan nilai Y sebesar 0,704. Koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa

pengaruh variabel X_2 terhadap Y bersifat positif.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.269	3.020		1.745	.086
Gaya Kepemimpinan	.434	.105	.381	4.121	.000
Motivasi Kerja	.485	.085	.529	5.712	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 26

Menurut tabel di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 5,269 + 0,434 X_1 + 0,485 X_2$.

Dari persamaan regresi linier berganda ini, beberapa kondisi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5,269 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen memiliki nilai nol, maka nilai kinerja karyawan akan mencapai 5,269.
- Koefisien untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang sebesar 0,434 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, setiap kenaikan 1 satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,434.
- Koefisien untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yang sebesar 0,485 menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,485.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja_Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Menurut hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,713. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 – 0,799, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja_Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,768. Karena nilai ini berada dalam rentang 0,600 – 0,799, dapat diindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.668	4.295

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah 0,823. Karena nilai ini berada dalam rentang 0,800 – 1,000, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.501	5.264

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas menunjukkan nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,509. Ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi sebesar 50,9% terhadap kinerja karyawan, sementara 49,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.583	4.809

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 26

Hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas menunjukkan nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,590. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berkontribusi sebesar 59,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 41,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.668	4.295

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Dari hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,678. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama, memberikan kontribusi sebesar 67,8% terhadap kinerja karyawan, sementara 32,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual. Dengan tingkat signifikansi 0,05, hipotesis alternatif (H_a) akan diterima jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel.

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

- 1) Jika t hitung $> t$ tabel = 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- 2) Jika t hitung $< t$ tabel = 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Tabel 10. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.169	3.605		2.543
	Gaya Kepemimpinan	.812	.101	.713	8.075

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel diatas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 8,075, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,998 pada tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor.

Tabel 11. Hasil Uji T Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.787	2.695		4.745
	Motivasi Kerja	.704	.074	.768	9.518

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 9,518, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 1,998. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2408.653	2	1204.327	65.284
	Residual	1143.747	62	18.448	
	Total	3552.400	64		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} tercatat sebesar 65,284 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} 65,284 yang melebihi F_{tabel} sebesar 3,140 serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menegaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor.

Pembahasan Penelitian

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

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 9,169 + 0,812 X_1$, di mana X_1 mewakili variabel Gaya Kepemimpinan, dan Y merupakan kinerja karyawan. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,713, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam Gaya Kepemimpinan kemungkinan besar akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi atau nilai *R-squared* sebesar 50,9% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam Gaya Kepemimpinan. Artinya, sekitar 49,1% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar Gaya Kepemimpinan. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis, dengan nilai thitung sebesar 8,075 yang melebihi ttabel (1,998), menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}), yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan, dapat ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_{a1}), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan, diterima. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan atau perbaikan Gaya Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor. Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan ini mirip dengan hasil penelitian Isep Amas Priatna dan Ayu Aliafifah (2022). Penelitian tersebut menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang dengan nilai thitung 3,464 dan nilai signifikan 0,001. Selain itu, penelitian Wahyu Rahim dan Laila Irawati (2023) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 6,034 yang lebih besar dari nilai ttabel 1,674.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 12,787 + 0,704 X_2$, di mana X_2 adalah variabel motivasi kerja, dan Y adalah kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,768 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut, yang berarti peningkatan dalam motivasi kerja cenderung memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi atau nilai *R-squared* sebesar 59,0% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi kerja, sementara 41,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung sebesar 9,518, yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,998, menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan ini sejalan dengan penelitian Dewi Lestari (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan dengan persamaan regresi $Y = 17,412 + 0,560 X_1$. Selain itu, penelitian Wahyu Rahim dan Laila Irawati (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 6,880 yang lebih besar dari nilai ttabel 1,674.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor. Ini didukung oleh nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari persamaan regresi $Y = 5,269 + 0,434 X_1 + 0,485 X_2$. Dari hasil ini, terlihat bahwa kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja, memberikan kontribusi positif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan (X_1) akan menyumbang 0,434 peningkatan pada kinerja karyawan, sementara setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja (X_2) akan menyumbang 0,485 peningkatan pada kinerja karyawan. Selain itu, koefisien korelasi sebesar 0,823 menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel dependen. Ini menegaskan bahwa baik Gaya Kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi sebesar 67,8% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi antara Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja, sementara sisanya sebesar 32,2% mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan signifikansi yang kuat, dengan nilai F_{hitung} yang jauh lebih besar dari F_{tabel} ($65,284 > 3,140$). Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Pilar Utama, Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kedua variabel (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara simultan terhadap kinerja karyawan, sangat sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Isep Amas Priatna dan Ayu Aliafifah (2022),

Yusron Maulana dan Catur Galuh Ratnagung (2024), serta Wahyu Rahim dan Laila Irawati (2023). Dalam penelitian-penelitian tersebut, kedua faktor ini berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, seperti ditunjukkan oleh nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel, misalnya pada penelitian Wahyu Rahim dan Laila Irawati (2023), nilai Fhitung mencapai 31,606 dengan nilai signifikan 0,000.

5. PENUTUP

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,713 dan nilai determinasi 50,9%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan di PT. Cendana Pilar Utama, sesuai dengan penelitian sebelumnya. Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,768 dan nilai determinasi 59%. Uji hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cendana Pilar Utama, mendukung penelitian sebelumnya. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,823 dan nilai determinasi 67,8%. Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan kombinasi kedua faktor ini terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian sebelumnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Amirullah. (2019). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Mitra Wacana Media.
- Arifianto, C. (2024). Dasar-dasar perilaku dan motivasi organisasi. Dalam A. Qohar & A. Rohman (Eds.), *Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan* (Hal. 57-70). PT Penerbit Qriset Indonesia
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27-36.
- Bintoro, T., & Daryanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktik dalam Bisnis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2019). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Donni, J., & Suwanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eno, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Niko Resources Indonesia Ltd). *Jurnal MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 145-170.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 61-67.
- Handayani, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Istijanto. (2019). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3683-3690.

- Malhotra, N. K. (2019). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New York: Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maulana, Y., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (BSD). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 23448–23459.
- Pamela, A., & Oloko, B. (2019). *Human Resource Management: A Practical Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Pratama, G. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Priatna, I. A., & Aliafifah, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(2), 262–267.
- Rahim, W., & Irawati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(4), 674–680.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen* (edisi 13). Jakarta: Erlangga.
- Safroni. (2020). *Manajemen dalam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Salam, M. (2019). *Teori Manajemen Modern*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Proses, Tantangan, dan Solusi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2019). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supangat, A. (2019). *Statistika dalam Kajian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tinambunan, J., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 206–212.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.