



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor

Safira Fatma Salsabila^{1*}, Udin Saprudin²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: safirafatmasalsabila@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of leadership style (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y) at PT Agres Info Teknologi Bogor Branch. This research employed a quantitative approach with a sample of 80 employees selected as respondents. Data were collected using a questionnaire that had passed validity and reliability tests, indicating that the instrument was appropriate for use in this study. The results showed that leadership style had a regression coefficient of 0.768, indicating that improvements in leadership style tend to enhance employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.430, meaning that 43% of the variation in employee performance could be explained by leadership style. However, the t-test result showed that the calculated t-value (1.890) was lower than the t-table value (1.991), indicating that leadership style did not have a statistically significant effect on employee performance. Motivation had a regression coefficient of 0.801, indicating that increased motivation was associated with improved employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.642, meaning that motivation explained 64.2% of the variation in employee performance. The t-test result showed that the calculated t-value (11.835) was higher than the t-table value (1.991), indicating that motivation had a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, leadership style and motivation had a correlation coefficient (R) of 0.654, indicating a strong relationship with employee performance. The coefficient of determination of 65.4% showed that both variables jointly explained employee performance. Furthermore, the F-test yielded a significance value of 0.000 (< 0.05) and an F-value of 72.614 (> 3.12), confirming that leadership style and motivation simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Agres Info Teknologi Bogor Branch.

Keywords: leadership style, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan yang dipilih sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,768 yang berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,430 menunjukkan bahwa 43% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Namun, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,890 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,991, sehingga pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,801 yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,642 menunjukkan bahwa motivasi mampu menjelaskan 64,2% variasi kinerja karyawan. Hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 11,835 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki koefisien korelasi (R) sebesar 0,654 yang menunjukkan hubungan kuat dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil uji F memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar 72,614 $> F$ tabel sebesar 3,12. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing secara kompetitif. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan merupakan penggerak utama aktivitas operasional perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi yang menunjang tercapainya suatu tujuan organisasi. Setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang atau jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui dan ditingkatkan secara terus-menerus. Sedangkan kelemahan-kelemahan wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting karena pemimpin bertugas mengarahkan, mengoordinasikan, serta memotivasi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Kartono (2021:34), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja karyawan, serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan yang baik kepada bawahannya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Robbins dan Judge (2021:249) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi anggota kelompok agar bersedia bekerja sama untuk mencapai visi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan perilaku karyawan, membangun kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi bawahan, dan mengambil keputusan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin akan berdampak terhadap perilaku dan semangat kerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2021:141), motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk menimbulkan semangat dan

kegairahan dalam bekerja sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berusaha mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Sementara itu, Afandi (2021:23) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu yang membuat seseorang bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Pemimpin yang kurang mampu memberikan arahan, komunikasi yang kurang efektif, serta kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja. Selain itu, rendahnya motivasi seperti kurangnya penghargaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta minimnya kesempatan pengembangan karier juga dapat berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi, PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor tentu memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan serta mampu bersaing di tengah perkembangan industri digital yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sementara itu menurut Robbins dan Judge

(2021:251) pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan bahwa efektivitas seorang pemimpin dapat dilihat dari perilaku dan tindakan yang ditunjukkannya dalam memimpin bawahan. Perilaku tersebut tercermin dalam cara pemimpin berkomunikasi, memberikan instruksi kerja, mengambil keputusan, memberikan motivasi, melakukan pengawasan, serta membangun hubungan yang baik dengan karyawan. Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pribadi pemimpin, tetapi juga oleh bagaimana pemimpin berinteraksi dan memengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, motivasi kerja sangat penting karena dapat memengaruhi semangat, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam melakukan tugas- tugas yang diberikan dan diselesaikan atas kemampuan, pengalaman serta intensitas dan waktu (Hasibuan, 2021: 94). Kinerja adalah sesuatu aktivitas yang diupayakan agar melakukan, menuntaskan tugas serta tanggung jawab dalam rangka memenuhi harapan serta tujuan yang sudah ditentukan (Supardi, 2021-18). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

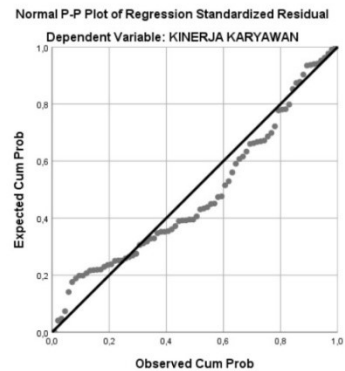
3. METODE PENELITIAN

Bagian Jenis penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka). Penelitian ini dilaksanakan di PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor yang beralamat di Plaza Jambu, Jl. A. Yani No.1, Bantarjati, Kec. Bogor Utara, Bogor 16153. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (Empat) bulan yang dimulai dari bulan Juni 2025 Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal judul skripsi, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan skunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Agres Info Teknologi cabang Bogor yang berjumlah 80 orang. Peneliti menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Sampel ini menggunakan 80 karyawan di PT Agres Info Teknologi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas – Diagram PenyebaranTitik Residual

Berdasarkan pada tampilan gambar di atas, maka dapat di lihat bahwa grafik Normal P-P Plot memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal, di mana titik-titik nilai residual dalam grafik tersebut alurnya mengikuti garis tingkat normalitas nilai residualnya seperti yang ada pada grafik diatas. Jika titik-titik tersebut berada tidak jauh di area garis maka diasumsikan data tersebut berdistribusi normal begitupun sebaliknya.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas – One Sample Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,97578918
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,110
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov Test* di peroleh nilai *asympt.sig* sebesar $0,056 > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>1</i>	<i>GAYA KEPEMIMPINAN</i>	<i>,188</i>	<i>5,314</i>
	<i>MOTIVASI</i>	<i>,188</i>	<i>5,314</i>
<i>a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN</i>			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat disimpulkan bahwa VIF pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi adalah 0,188 dengan demikian nilai tersebut lebih kecil dari 0,10 dan hasil tolerance pada pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan adalah 5,314 demikian nilai tersebut lebih dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

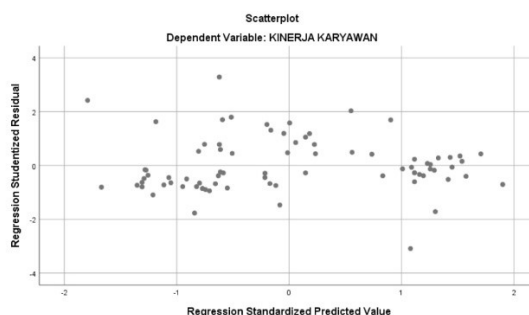
Tabel 4.17 Hasil Uji Durbin Watson

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
<i>1</i>	<i>,808^a</i>	<i>,654</i>	<i>,645</i>	<i>6,053</i>	<i>1,811</i>
<i>a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN</i>					
<i>b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN</i>					

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin – Watson sebesar 1.811 dan berada diantara (1,55 – 2,46). Dapat disimpulkan $DU < D < 4 - DU = 1,6882 < 1,811 < 2,3118$ maka data tersebut tidak terjadi autokorelasi sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 4.18 Metode Glejser

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	7,134	1,252		5,698	,000
	<i>GAYA KEPEMIMPINAN</i>	-,010	,085	-,030	-,118	,907
	<i>MOTIVASI</i>	-,080	,096	-,214	-,840	,404
<i>a. Dependent Variable: ABOSOLUTE_RESIDUAL</i>						

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Sehingga dapat di simpulkan bahwa untuk model regresi yakni pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan.

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	12,930	9,984		1,517	,367
	<i>GAYA KEPEMIMPINAN</i>	8,682	5,064	,768	1,890	,256
<i>a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN</i>						

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 12,930 + 8,682 x_1$ Dari analisis regresi diatas bahwa nilai konstanta bernilai 12,930 dengan arah positif, maka variabel X1 dianggap konstan atau bernilai > 0 . Maka variabel Y akan meningkat sebesar 12,930%. Sedangkan koefisien X1 bernilai 8,682 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1% X1 akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 8,682%.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	9,774	2,035		4,803	,000
	<i>MOTIVASI</i>	,798	,067	,801	11,835	,000
<i>a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN</i>						

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 9,774 + 0,798 x_2$ Dari analisis regresi diatas bahwa nilai konstanta bernilai 9,774 dengan arah positif, maka variabel X2 dianggap konstan atau bernilai > 0 . Maka variabel Y akan meningkat sebesar 9,774 %. Sedangkan koefisien X2 bernilai 0,798 dengan arah positif , maka kenaikan setiap 1% X2 akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,798%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	9,792	2,016		4,857	,000
	<i>GAYA KEPEMIMPINAN</i>	,216	,137	,244	1,577	,119
	<i>MOTIVASI</i>	,579	,154	,582	3,762	,000
<i>a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN</i>						

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 9,792 + 0,216 x_1 + 0,579 x_2$ Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- nilai konstanta bernilai 9,792 dengan arah positif, maka variabel X1 dan X2 dianggap konstan atau bernilai > 0 . Maka variabel Y akan meningkat sebesar 9,792 %.
- koefisien x1 bernilai 0, 216 dengan arah positif , maka kenaikan setiap 1% X1 akan

diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0, 216 %.

- c. koefisien x2 bernilai 0, 579 dengan arah positif , maka kenaikan setiap 1% X2 akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0, 579 %.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.22 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

<i>Correlations</i>			
		<i>GAYA KEPEMIMPINAN</i>	<i>KINERJA KARYAWAN</i>
<i>GAYA KEPEMIMPINAN</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	,768**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	80	80
<i>KINERJA KARYAWAN</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,768**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	80	80
**. <i>Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel 4.22 diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 artinya terdapat korelasi antara pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y). Pada nilai korelasi person nya menunjukkan angka 0,768 yang artinya masuk ke dalam kategori 0,81 s/d 1,00 termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

<i>Correlations</i>			
		<i>MOTIVASI</i>	<i>KINERJA KARYAWAN</i>
<i>MOTIVASI</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	,801**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	80	80
<i>KINERJA KARYAWAN</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,801**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	80	80
**. <i>Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</i>			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel 4.23 diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya terdapat korelasi antara pengaruh komunikasi organisasi (X1) dan kinerja karyawan (Y). Pada nilai korelasi person nya menunjukkan angka 0,801 yang artinya masuk ke dalam kategori 0,60 s/d 0,799 termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24 Hubungan Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,808 ^a	,654	,645	6,053	,654	72,614	2	77	,000
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN									

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh R (koefisien korelasi) sebesar 0,654 artinya gaya kepemimpinan (X1) dan Gaya motivasi (X2) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji T (Parsial)

Tabel 4.28 Hasil Uji T (Parsial) Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,930	9,984		1,517
	GAYA KEPEMIMPINAN	8,682	5,064	,768	1,890
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil ouput SPSS 25 diatas didapat hasil uji-t (persial) gaya kepemimpinan adalah nilai sig. 0,256 < 0,05 dan Nilai t hitung 1,890 < t tabel 1,991 maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 4.29 Hasil Uji T (Parsial) Motivasi (X2)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,774	2,035		4,803
	MOTIVASI	,798	,067	,801	11,835
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil ouput SPSS 25 diatas didapat hasil uji-t (persial) komunikasi

organisasi adalah nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan Nilai t hitung $11,835 > t$ tabel 1,991 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Uji F Simultan

Tabel 4.30 Hasil Uji Simultan (Uji F) Gaya kepemimpinan dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1</i>	<i>Regression</i>	<i>5320,793</i>	<i>2</i>	<i>2660,397</i>	<i>72,614</i>	<i>,000^b</i>
	<i>Residual</i>	<i>2821,094</i>	<i>77</i>	<i>36,638</i>		
	<i>Total</i>	<i>8141,888</i>	<i>79</i>			
<i>a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN</i>						

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil output SPSS 25 diatas didapat hasil uji F menunjukkan nilai sig. gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $72,614 > F$ tabel 3,12 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,930 + 8,682 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,768 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung $> T$ table atau ($1,890 < 1,991$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan, seperti komunikasi organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, maupun faktor individu.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,774 + 0,798 X_2$, koefisien korelasi sebesar

0,801 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $T \text{ hitung} > T \text{ table}$ atau ($11.835 > 1,991$). Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi memang berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari lingkungan kerja (motivasi ekstrinsik), maka semakin tinggi pula semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,792 + 0,216 x_1 + 0,579X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,654 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ atau ($72,614 > 3,12$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dan motivasi yang dimiliki karyawan. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan, apabila didukung dengan motivasi kerja yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk hasil uji regresi sederhana yang mana nilai koefisien gaya kepemimpinan adalah 0,768 bersifat positif yang artinya setiap meningkatkan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada perusahaan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk hasil uji regresi sederhana yang mana nilai koefisien gaya kepemimpinan adalah 0,798 bersifat positif yang artinya setiap meningkatkan motivasi maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada perusahaan. Gaya

Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh dan simultan terhadap kinerja karyawan. Merujuk hasil uji regresi berganda yang mana memiliki nilai koefisien konstanta bernilai 9,792 bersifat positif. Hal ini dibuktikan pula dengan hasil uji F yang menyatakan bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $72,614 > 3,12$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini disimpulkan bahwa hipotesis terbukti atau dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 2,66 pada indikator kerja sama, yaitu pada pernyataan "Pimpinan mendorong karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan." Nilai tersebut berada pada kategori kurang baik, yang menunjukkan bahwa pimpinan belum mampu mendorong terciptanya kerja sama yang optimal antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan melalui pelatihan (*leadership training*), membangun komunikasi yang lebih terbuka, memberikan contoh kerja sama yang baik, serta mengadakan kegiatan seperti *briefing* rutin, evaluasi tim, dan *team building*. Dengan langkah tersebut diharapkan hubungan kerja sama antar karyawan menjadi lebih solid, koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan semakin efektif, dan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor, diketahui bahwa variabel Motivasi memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 2,64 pada indikator balas jasa, yaitu pada pernyataan "Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan." Nilai tersebut berada pada kategori kurang baik, yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kompensasi atau gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan apabila tidak mendapat perhatian dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Agres Info Teknologi Cabang Bogor, diketahui bahwa variabel Motivasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,99 pada indikator inisiatif, yaitu pada pernyataan "Saya memiliki kemauan untuk mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan." Nilai tersebut berada pada kategori kurang baik, yang menunjukkan bahwa inisiatif karyawan dalam mencari solusi terhadap permasalahan kerja masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih cenderung menunggu arahan dari atasan atau rekan kerja ketika menghadapi kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan inisiatif dan kemampuan pemecahan masalah karyawan melalui pelatihan *problem solving*, *coaching* dan *mentoring* dari atasan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

menyampaikan ide atau solusi dalam setiap rapat maupun evaluasi kerja. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan sistem penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang menunjukkan kreativitas, inisiatif, dan kontribusi dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing, hlm. 23.
- Bintoro, & Daryanto. (2021). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 141.
- Kartono, Kartini. 2021. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 34.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada, hlm. 182.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 67.
- Putra, D. A., Putra, A. T., & Kurniawan, Y. A. (2023). *Pengantar Manajemen*. Limajari Indonesia, hlm. 14–16.
- Riduwan. (2021). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta. Halaman 110.
- Rivai, Veithzal. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 825.
- Rumawa, W. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 11–12.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2021. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education, hlm. 249.
- Sudirman Anwar, M.Pd.I., dkk. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Halaman 81.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyuni, N. (2022). *Pengantar Manajemen: Konsep dan Pendekatan Teoretis*, hlm. 96–97.
- Wibowo. 2020 *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 7
- Al Chair, M., & Saprudin, U. (2022). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Penta Valent Cabang Tangerang*. Jurnal Cakrawala Ilmiah, 2(1)
- Azzahra, Chairunnida & Amalya, Neneng Tita. 2024. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2 No. 11, November 2024, hlm. 01–10.
- Balqis, R. C., & Saprudin, U. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan*. Jurnal KONSISTEN, 1(4), 303–312.