



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan

Andre Ardian Saputra^{1*}, Dodi Prasada²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

*Penulis Korespondensi: andreardiansap@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Bharaduta Jaya Sakti, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with a population of 85 employees. The sampling technique used is saturated sampling, meaning that all members of the population were used as research respondents. Data processing and analysis were conducted using SPSS version 27 with several analytical methods, including simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-test, and simultaneous F-test. The results show that leadership style has a significant effect on employee performance with a t-value of 13.257 greater than the t-table value of 1.988 and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. Work motivation also has a significant effect on employee performance with a t-value of 13.735 greater than the t-table value of 1.988 and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Simultaneously, leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance with an F-value of 139.471 greater than the F-table value of 3.11 and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. The coefficient of determination test shows an R Square value of 0.771, meaning that leadership style and work motivation contribute 77.1% to employee performance, while the remaining 22.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 85 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 27 dengan metode analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 13,257 lebih besar dari t tabel 1,988 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 13,735 lebih besar dari t tabel 1,988 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 139,471 lebih besar dari F tabel 3,11 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,771 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 77,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam

perusahaan karena berperan sebagai penentu jalannya organisasi, sehingga keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya lain, tetapi juga oleh kemampuan manajemen dalam mengelola dan memimpin karyawan secara efektif. Manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM), memiliki peran penting dalam mengatur, mengembangkan, serta meningkatkan kinerja karyawan melalui proses perekrutan, pelatihan, pemberian tunjangan, dan strategi pengembangan yang tepat, dengan memandang karyawan sebagai aset organisasi. Kinerja karyawan yang baik menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan, sehingga perlu terus ditingkatkan melalui kerja yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik PT Bharaduta Jaya Sakti sebagai perusahaan outsourcing yang bergerak di bidang jasa, termasuk layanan pariwisata, diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang cenderung menurun setiap tahunnya berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi perkembangan bisnis perusahaan, karena kinerja yang baik akan menghasilkan pencapaian perusahaan yang optimal, sedangkan kinerja yang rendah dapat berdampak negatif terhadap keberlangsungan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerja sama, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan data Key Performance Indicators (KPI) karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti periode 2022–2024, terlihat bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan dari 84% pada tahun 2022 menjadi 83% pada tahun 2024, yang menurut kriteria penilaian perusahaan masih berada pada kategori kurang atau belum optimal.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan orang lain dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu merancang strategi dan mengambil keputusan, tetapi juga membangun hubungan yang baik dengan karyawan sehingga tercipta rasa saling percaya, menghargai, dan kerja sama dalam organisasi. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan di PT Bharaduta Jaya Sakti, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan dalam aspek kepemimpinan, terutama pada kemampuan pemimpin dalam membantu karyawan

mengatasi rasa putus asa atau kehilangan motivasi serta dalam memberikan arahan yang jelas kepada bawahan. Hal ini terlihat dari 22 responden (79%) yang menyatakan tidak setuju terhadap kedua pernyataan tersebut, sedangkan hanya 8 responden (21%) yang menyatakan setuju.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, ketekunan, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari dukungan lingkungan kerja, seperti penghargaan, gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan, kondisi kerja yang kondusif, serta kesempatan promosi dan pengembangan karier. Motivasi juga merupakan proses psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan arah dan tujuan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait motivasi kerja, terutama pada pernyataan bahwa pekerjaan saat ini mendukung tujuan jangka panjang dan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi ketika melihat kemajuan diri. Hal ini terlihat dari 21 responden (70%) yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa pekerjaan mendukung tujuan jangka panjang serta 23 responden (76%) yang tidak setuju bahwa mereka merasa lebih termotivasi ketika melihat kemajuan yang dicapai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah pertama, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta selatan. kedua, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta selatan. Ketiga, mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta selatan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Hasibuan (2017:9) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:5) “manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi”. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Edi Sutrisno (2016:213) “gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan”.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:141) “motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan”.

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan.
- H2: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan.
- H3: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat empiris karena didasarkan pada data yang diperoleh secara langsung dari

responden di lapangan. Penelitian dilaksanakan di PT Bharaduta Jaya Sakti yang beralamat di Jl. H. Gari No. 97, RT.2/RW.3, Pesanggrahan, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden (Sugiyono, 2024). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui beberapa metode, yaitu observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, serta literatur lain yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		85	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.28598951	
Most Extreme Differences	Absolute	.082	
	Positive	.082	
	Negative	-.063	
Test Statistic		.082	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.155	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.146
		Upper Bound	.164
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan pada tabel diatas perolehan uji notmalitas yang dilakukan menggunakan one-sample kolmogorove-smirnov test di atas bisa dilihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan kalau data dalam populasi memiliki distribusi normal, sehingga kita bisa melanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.398	2.515
	Motivasi Kerja	.398	2.515

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil dari pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel stress kerja dan beban kerja adalah $0,398 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk variabel yang sama adalah $2.515 < 10$, dengan demikian bisa dilakukan kesimpulan kalau kedua variabel yaitu stress kerja dan beban kerja tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.819	1.323		5.154	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.129	.051	-.411	-2.548	.013
	Motivasi Kerja	.011	.036	.051	.314	.754

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan tabel diatas, temuan dari pengujian heterokedastisitas melalui pendekatan uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar $0,013 > 0,05$, sementara nilai signifikansi untuk variabel beban kerja menunjukkan $0,754 > 0,05$. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi yang telah digunakan.

Uji Regresi Linear

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4 Uji Regresi Linear Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.603	2.416		6.872	.000
	Gaya Kepemimpinan	.821	.062	.823	13.257	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel diatas, hasil analisis regresi linear sederhana antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan persamaan $Y = 16,603 + 0,821X_1$. Nilai konstanta (a) sebesar 16,603 menunjukkan bahwa ketika variabel gaya kepemimpinan (X_1) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 16,603. Sementara itu, koefisien regresi (b) sebesar 0,821 yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,821 unit.

Tabel 5 Uji Regresi Linear Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.293	2.355		6.918	.000
	Motivasi Kerja	.592	.043	.832	13.735	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel diatas, hasil analisis regresi linear sederhana antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan persamaan $Y = 16,293 + 0,592X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 16,293 menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja (X_2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 16,293. Sementara itu, koefisien regresi (b) sebesar 0,592 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah, di mana setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,592 unit.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.454	2.167		5.747	.000
	Gaya Kepemimpinan	.444	.083	.445	5.340	.000
	Motivasi Kerja	.346	.059	.486	5.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel diatas, analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

menghasilkan persamaan $Y = 12,454 + 0,444X_1 + 0,346X_2$. Nilai konstanta sebesar 12,454 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada nilai 12,454. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,444 yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,444 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,346 yang juga bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,346 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 7 Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.823**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.823**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel diatas, pengujian koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,823. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

Koefisien Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8 Koefisien Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.832**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.832**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel diatas, pengujian koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,832. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat

antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Tabel 9 Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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	.878 ^a	.771	.765	3.325	.771	139.471	2	83	.000

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

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel diatas, pengujian koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,771. Nilai tersebut berada pada interval 0,600–0,799 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat hubungan yang kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.673	3.92539

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, hasil analisis koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,677. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi sebesar 67,7% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11 Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.688	3.83138

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,692. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 69,2% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.765	3.32534

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

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 77,1% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t Parsial

Tabel 13 Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.603	2.416		6.872	.000
	Gaya Kepemimpinan	.821	.062	.823	13.257	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 13,257 yang lebih besar dari t tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

Tabel 14 Uji T Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.293	2.355		6.918	.000
	Motivasi Kerja	.592	.043	.832	13.735	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 13,735 yang lebih besar dari t tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

Uji F Simultan

Tabel 15 Uji F Hitung Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3084.519	2	1542.259	139.471	.000 ^b
	Residual	917.807	83	11.058		
	Total	4002.326	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 139,471 lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Bharaduta Jaya Sakti, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,257 lebih besar dari t tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 13,735 lebih besar dari t tabel 1,988 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 139,471 lebih besar dari F

tabel sebesar 3,11 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif serta motivasi kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan terutama dalam membangun hubungan kerja yang positif dengan karyawan, menjaga kepercayaan dalam tim, serta mengelola waktu kerja secara lebih efektif agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Kedua, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mendorong kedisiplinan dalam memanfaatkan waktu kerja serta meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Ketiga, perusahaan diharapkan dapat menumbuhkan loyalitas dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. Ae Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit Cv Budi Utama.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: Pt. Rineka Cipta.
- Ansory & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Astria Khairizah (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272.
- Balbed Dan Sintaasih (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703.
- Christian Dan Sulistiyani. (2020) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 215.

- Dalimunthe (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(1) Nov2018issn2443-3071(Print)Issn2503-0337(Online).
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi Dan Manajemen*. 1st Ed. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hardani, Dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Cv.Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Ke-7*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Dan Realita*. Bogor: Ganyang.
- Hutahean, D. W. S. (2018). *Dasar Manajemen*, Ahlimedia Press.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Herry Krisnando, Suryono Efendi, & Edi Sugiono. (2019) *Pengantar Manajemen, Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*. Pejaten Pasar Minggu, Jakarta Selatan.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, Dan Fungsi Sampai Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta
- Krstic, M., Obradovic, V., Terzic-Supic, Z., Stanisavljevic, D., & Todorovic, J. 2018. Leadership And Motivation Among Employees In Health-Care Facilities In Serbia. Management. *Journal Of Sustainable Business And Management Solutions In Emerging Economies*.
- Masram Dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.

- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (Hal. 20). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Soleh Sofyan, Dodi Prasada, dan Irfan Rizka Akbar. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*.
- Sugiyono (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sukanto Dan Handoko.
- Syaleh, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan Dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita*.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.
- Yusuf, Haryoto, Husainah, Dan Nuraeni. (2023). *Teori Manajemen*. Koto Baru, Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatra Barat.