Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tara Kusuma Indah Cikarang

Sefrino Mase Jami Kauta*[1], Henni Marlinah[2]
Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang [1,2]
*e-mail: sefrino1997@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 446 orang dengan teknik pengambilan data *random sampling*, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 210 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 9,017 > t_{tabel} 1,971 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 4,962 > t_{tabel} 1,971 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} 80,631 > F_{tabel} 3,04 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menyumbang sebesar 0,438 (43,8%). Sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT. Tara Kusuma Indah Cikarang. The method used in this study is a quantitative method. The population is 446 people with random sampling data collection techniques, so that the sample in this study amounted to 210 respondents. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test with the help of Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Version 25 software. The results of the study indicate that partially leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a t count of 9.017> t table 1.971 with a significance of 0.000 <0.05. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t count of 4.962> t table 1.971 with a significance of 0.000 <0.05. Simultaneously, leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of 80.631> Ftable 3.04 with a significant level of 0.000 <0.05. Leadership style and work motivation contribute 0.438 (43.8%). While the remaining 52.2% is influenced by other variables.

Keywords : *Leadership Style; Employee Performance; Work Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi atau perusahaan. Tanpa SDM yang berkualitas, segala bentuk teknologi, modal, maupun strategi bisnis tidak akan memberikan hasil optimal. Karyawan memainkan peran strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan, sebab kinerja mereka memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Jafar, 2018). Karyawan yang menunjukkan dedikasi, ketelitian, dan kecekatan dalam bekerja akan mendorong terciptanya output yang berkualitas serta berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan keberlanjutan bisnis. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat berimplikasi negatif pada proses operasional dan pencapaian target perusahaan.

PT. Tara Kusuma Indah Cikarang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur helm dengan merek-merek ternama seperti KYT, INK, MDS, HIU, dan BMC. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan ini harus bersaing dengan berbagai perusahaan lain di industri yang sama. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang kompeten menjadi suatu keharusan agar perusahaan mampu bersaing secara efektif dan mempertahankan posisinya di pasar. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya penurunan performa dari segi pencapaian target serta kualitas kinerja karyawan selama beberapa tahun terakhir. Penurunan ini tercermin dari rendahnya tingkat realisasi target penjualan yang tidak pernah mencapai 85% dari target, bahkan cenderung menurun dari tahun ke tahun.

Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi merupakan elemen utama yang diduga bertanggung jawab atas penurunan kinerja karyawan. Survei pendahuluan dan wawancara dengan sejumlah karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter masih dominan. Kewenangan penuh atas bawahan tanpa keterlibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan merupakan ciri khas kepemimpinan otokratis. Akibatnya, motivasi internal dan kepuasan kerja karyawan menurun. Dampak gaya kepemimpinan terhadap moral dan kinerja staf patut diperhatikan, karena Kirana dan Pradipta (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak tepat justru dapat menurunkan kinerja individu.

Motivasi kerja merupakan komponen penting lain yang memengaruhi kinerja, selain gaya kepemimpinan. Motivasi karyawan merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja dan memengaruhi apakah mereka akan melaksanakan tanggung jawabnya sebaik mungkin (Hafidzi dkk., 2019). Selama tiga tahun terakhir, tren motivasi kerja PT. Tara Kusuma Indah Cikarang sayangnya telah menurun drastis. Selain memengaruhi produktivitas individu, penurunan ini juga meningkatkan pergantian karyawan dan mendorong loyalitas yang rendah.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh motivasi yang rendah dan gaya kepemimpinan yang otoriter, yang secara umum telah menurunkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kinerja karyawan berkorelasi positif, menurut Jafar (2018), dengan semakin termotivasinya seseorang, semakin besar kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan. Winarso (2019) menegaskan bahwa dampak positif terhadap kinerja karyawan dapat dicapai dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang membina hubungan kerja yang bersahabat dan saling menguntungkan di dalam perusahaan.

Dengan latar belakang ini, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana PT. Kinerja karyawan Tara Kusuma Indah Cikarang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja mereka. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, temuan studi ini diharapkan dapat memberikan saran konkret dan kontribusi ilmiah bagi inisiatif yang bertujuan meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menganalisis data numerik secara statistik (Sugiyono, 2019). Teknik survei dipilih karena mampu menggambarkan fenomena yang terjadi secara alami melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2017).

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Tara Kusuma Indah, Cikarang. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama lima bulan, yaitu dari Oktober hingga Desember 2024, dan dilanjutkan pada April hingga Mei 2025.

2.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal. Gaya kepemimpinan merujuk

pada pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya (Sugiyono, 2017), sedangkan motivasi kerja adalah dorongan internal individu untuk bekerja secara efektif dan efisien.

2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 4 poin, yang dimodifikasi tanpa opsi netral untuk menghindari ambiguitas (Sugiyono, 2019). Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

2.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tara Kusuma Indah sebanyak 446 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 210 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara **random sampling** dengan kriteria minimal masa kerja lima tahun (Arikunto, 2019).

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner langsung kepada responden di lokasi penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan studi kepustakaan yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2017).

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF dan tolerance), dan heteroskedastisitas (Glejser test).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah gaya kepemimpinan, X_2 adalah motivasi kerja, dan **e** adalah error.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji **t** untuk menguji pengaruh parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menghitung nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel independen (Ghozali, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana butir pernyataan dalam instrumen secara akurat mengukur konstruk yang dimaksudkan. Pengujian menggunakan metode Korelasi Butir-Total yang Dikoreksi, di mana suatu butir dianggap sah jika koefisien korelasinya dengan skor total (r hitung) melebihi r tabulasi sebesar 0,3. Butir yang menunjukkan nilai korelasi di bawah 0,3 dianggap memiliki daya pembeda yang rendah dan harus dieliminasi (Azwar, 2017).

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

   Instrumen variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 23 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan melalui aplikasi SPSS versi 25, diketahui bahwa seluruh butir memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan memiliki validitas yang baik dan layak digunakan untuk pengukuran dalam penelitian.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Untuk variabel motivasi kerja, terdapat 18 butir pernyataan yang diuji. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > 0,3, yang berarti seluruh item pada variabel ini dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen motivasi kerja dinilai mampu mengukur aspek motivasi secara akurat dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan, terdapat 20 butir pernyataan. Berdasarkan hasil analisis validitas, semua item menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,3. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu sesuai dengan tujuan penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS *(Statistical Program for Science) versi 25* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,924 dan nilai tersebut > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua puluh tiga butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner adalah reliabel. Variabel motivasi kerja (X2) terlihat nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,911 dan nilai tersebut > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa kedelapan belas butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner adalah reliabel. Variabel kinerja karyawan (Y) terlihat nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,969 dan nilai tersebut > 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua puluh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner adalah reliabel.

3.1.3 Deskripsi Data

Deskripsi data ini didasarkan pada hasil kuesioner yang disebarkan kepada 210 karyawan PT. Tara Kusuma Indah Cikarang, yang mengevaluasi tiga variabel utama yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Penilaian dilakukan secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan pendekatan klasifikasi skor menurut Sugiyono, yang membagi rentang skor ke dalam lima kategori: sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik.

3.1.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,42, yang masuk dalam kategori baik. Skor tertinggi sebesar 3,49 muncul pada pernyataan terkait ketergantungan terhadap orang lain saat bekerja, sementara skor terendah sebesar 3,41 muncul pada pernyataan mengenai ketelitian dalam perhitungan pekerjaan dan kebiasaan menetapkan target kerja.

3.1.3.1 Gaya Kepemimpinan (X1)

Rata-rata skor untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3,50, juga termasuk kategori baik. Skor tertinggi sebesar 3,56 terdapat pada pernyataan bahwa pimpinan membuat keputusan setelah mempertimbangkan pendapat bawahan. Sebaliknya, skor terendah sebesar 3,41 muncul pada pernyataan terkait kurangnya ketegasan pimpinan dalam menentukan tenggat waktu kerja serta ketidakpekaan terhadap perasaan dan emosi karyawan.

3.1.3.1 Motivasi Kerja (X2)

Rata-rata skor motivasi kerja tercatat 3,41, dengan kategori baik. Skor tertinggi mencapai 3,52, ditemukan pada pernyataan mengenai kemampuan karyawan melampaui target perusahaan. Sedangkan skor terendah sebesar 3,40 terdapat pada pernyataan bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang menarik bagi karyawan.

Secara keseluruhan, ketiga variabel berada pada kategori "baik", yang mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja mereka di lingkungan kerja.

3.1.4 Uji Asumsi Klasik

3.1.4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian ini, uji normalitas terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (p > 0,05), sehingga memenuhi syarat normalitas.

Selain itu, metode grafik yang digunakan adalah Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Hasil visualisasi grafik menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, baik berdasarkan uji statistik maupun visualisasi grafik.

3.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas antara variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) diperoleh nilai *tolerance* 0,211 > 0,10 dan nilai *VIF* = 4,730 < 10,00. Artinya tidak ada multikolonieritas atau interkorelasi antara variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja).

3.1.5 Analisis Kuantitatif

3.1.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk menilai dampak masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi Y = 15,406 + 0,634X1. Ini menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan 0,634 unit dalam kinerja karyawan. Angka tetap 15,406 menandakan bahwa tanpa adanya dampak gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dasar adalah 15,406. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Temuan analisis regresi linier dasar pada variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diturunkan adalah Y = 20,026 + 0,483X2. Peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan 0,483 unit dalam kinerja karyawan. Nilai tetap 20,026 menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tidak ada, kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar 20,026. Studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja individu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.1.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		***Standardized Coefficients***		
Model		**B**	***Std. Error***	**Beta**	**t**	***Sig.***
1	*(Constant)*	9,362	2, 151		4,351	0,000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,527	0,058	0,506	9,017	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,288	0,058	0,278	4,962	0,000

Sumber: *SPSS Versi 25*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut:

1) a = 9,362 Dapat diketahui konstanta (a) memiliki nilai positif. Ini menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Artinya bahwa jika semua variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang 9,362.
2) b1 = 0,527. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah positif. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif (searah) antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Hal ini berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 persen, maka variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang mengalami peningkatan sebesar 0,527 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan.

3) b2 = 0,288. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah positif. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif (searah) antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan karyawan. Hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 persen, maka variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang mengalami peningkatan sebesar 0,288 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan.

3.1.5.3 Analisis Uji Koefisien Korelasi (R)

Dalam pengujian ini, digunakan sofware SPSS versi 25. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2018) untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,1999	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,609 terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai tersebut berada pada rentang 0,600 – 0,799, yang menurut kriteria interpretasi korelasi termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selanjutnya, hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X2) juga menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,766. Nilai ini pun berada dalam rentang yang sama, yaitu 0,600 – 0,799, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Kemudian, pengujian secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,609. Nilai ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel dependen. Temuan ini diperoleh berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS Versi 25, yang mendukung kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

3.1.5.4 Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien Determinasi (R-Squared) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Cara ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau peranan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,514. Hal ini

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu memengaruhi kinerja karyawan sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (SPSS Versi 25).

Sementara itu, motivasi kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,473. Artinya, motivasi kerja berkontribusi sebesar 47,3% terhadap perubahan kinerja karyawan, dan sisanya yaitu 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini (SPSS Versi 25).

Adapun secara simultan, pengaruh gabungan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,662 dengan nilai R Square sebesar 0,438. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam variabel kinerja karyawan sebesar 43,8%, sedangkan 56,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini (SPSS Versi 25). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

3.1.6 Uji Hipotesis

3.1.6.1 Analisis Statistik Uji t (t test)

Analisis statistik uji t (t-test) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang. Pengujian hipotesis pertama (H1) dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,017 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = n – k – 1 = 210 – 2 – 1 = 207$), yaitu sebesar 1,971. Karena t-hitung (9,017) > t-tabel (1,971) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang (SPSS, 2025).

Selanjutnya, pengujian hipotesis kedua (H2) dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 25, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,962 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini juga dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,971. Karena t-hitung (4,962) > t-tabel (1,971) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial (SPSS, 2025). Dengan demikian, baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja terbukti secara statistik memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

3.1.6.2 Analisis Statistik Uji F (F-test)

Pengujian simultan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama antara variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang. Analisis statistik yang digunakan adalah uji F (F-test), yang dilakukan melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hipotesis ketiga (H3) dalam pengujian ini dirumuskan sebagai berikut: H_0 menyatakan bahwa $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan H_a menyatakan bahwa paling sedikit salah satu dari $\beta_j \neq 0$ (j=1,2), artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Fhitung sebesar 80,631 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan Ftabel sebesar 3,04, yang dihitung berdasarkan taraf signifikansi 5% (α = 0,05) dengan derajat kebebasan pembilang ($df_1 = k - 1 = 2$) dan penyebut ($df_2 = n - k = 207$) sesuai dengan Ghozali (2018:56). Karena nilai Fhitung (80,631) > Ftabel (3,04) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang.

Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel independen secara bersama-sama cukup kuat dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, telah terbukti secara empiris melalui pengujian statistik (SPSS, 2025).

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinanmemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang, hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung = 9,017 pada nilai signifikansi = 0,000 ($p<0,05$), dan nilai R Square sebesar 0,514 (51,4%). Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif kepada kinerja karyawan sebesar 51,4% sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakuan oleh Hidayati, Giatman & Ernawati (2021), Kamal, & Abdillah (2019), DP (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang muncul pada diri individu dapat diakibatkan oleh beberapa faktor seperti faktor internal meliputi motivasi, kemampuan, kepribadian, dan minat kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, fasilitas, kompensasi dan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin mengarahkan, memotivasi dan membimbing anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang selalu membangun hubungan kuat, mampu membuat keputusan yang tepat, mengayomi karyawan dan memiliki integritas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan produktif karyawan dalam bekerja. Hal ini tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan, dimana tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

3.2.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang, hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung = 4,962 pada nilai signifikansi = 0,000 ($p<0,05$), dan nilai R Square sebesar 0,473 (47,3%). Artinya bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif kepada kinerja karyawan sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakuan oleh Syafnur (2024), Ratnaningtyas, dkk (2024), Jintar (2023), Ady & Wijono (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan

karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dampak positif motivasi kerja ialah seorang karyawan akan sesalu semangat dan produktif dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Sedangkan dampak negatif ketika seorang karyawan tidak memiliki motivasi kerja dapat menyebabkan penurun kinerja, peningkatan tingkat absensi, penurunan produktivitas dan bahkan potensi perputaran karyawan (turnover) yang tinggi.

3.2.3 Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien F dan taraf signifikan sebagai indikasi model regresi yang dihasilkan dapat memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) (regression = 1632; F = 80,631 pada p = 0,000 (p<0,05). Artinya bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai R Square sebesar 0,432 (43,2%). Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan sumbangan efektif kepada kinerja karyawan (Y) sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakuan oleh Sugito & Mawarny (2024), Fauziah & Nazir (2025) dan Ribawo & Tarwijo (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik yang diterapkan oleh suatu perusahaan akan menciptakan kinerja yang baik. Hal ini sangat diharapkan oleh suatu perusahaan, dimana dengan adanya kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk atau layanan, loyalitas karyawan dan bahkan citra perusahaan akan menjadi baik, sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} = 9,017 pada nilai signifikansi = 0,000 (p<0,05), dan nilai *R Square* sebesar 0,514 (51,4%). Artinya bahwa gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif kepada kinerja karyawan sebesar 51,4% sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini memberikan makna bahwa dengan semakin tinggi atau baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} = 4,962 pada nilai signifikansi = 0,000 (p<0,05), dan nilai *R Square* sebesar 0,473 (47,3%). Artinya bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif kepada kinerja karyawan sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini memberikan makna bahwa dengan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang.
3. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat (regression = 1632; F = 80,631 pada p = 0,000 (p<0,05), dan nilai *R Square* sebesar 0,432 (43,2%). Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan sumbangan efektif kepada kinerja karyawan (Y) sebesar 43,2% sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini memberikan makna bahwa dengan

semakin tinggi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Tara Kusuma Indah Cikarang.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47-62.

Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *2*(2), 101-112.

Azwar, S. *(2017)*. *Metode Penelitian.*Yogyakarta: Bahar, Mustofa.

DP, M. K. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan Dimas kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *15*(1).

Fauziah, N., & Nazir, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Maxxindo Maju Perkasa Di Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2*(2), 3071-3087.

Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayat, A. S. (2019). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada pt. champion kurnia djaja technologies. INOBIS: *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *4*(1), 134-151.

Jafar, A., F. (2018). Determinan Perilaku Masyarakat Menggunakan GoFood Prespektif Ekonomi Islam Di Kelurahan Sidoharjo Daerah Istimewa Yogyakarta".Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*.

Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *3*(9), 7693-7696.

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, *15*(2).

Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi

Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., & Puspitaningnala, D. R. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo. *Jurnal Economina, 3*(1), 116-122.

Sugito, M. S. P., & Mawarny, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat. Cakrawala: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(3), 803-811.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Syafnur, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sejahtera Mandiri. *CASH*, *7*(1), 90-94.

Winarso, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, *15*(2), 38-49.