

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hajuga Sublime Printing

Rifki Dayan Kusuma¹, Sendianto², Bambang Ermansyah Saragih³

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

E-mail: rifkidayan03@gmail.com

Article History:

Received: 20 Oktober 2025

Revised: 17 Desember 2025

Accepted: 05 Januari 2026

Keywords:

Gaya
Kepemimpinan, Motivasi,
Kinerja Karyawan, PT.
Hajuga Sublime Printing

Abstract: Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Percetakan Sublime Hajuga. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan regresi linier berganda, melibatkan 62 responden berusia 20–30 tahun dan masa kerja 1–3 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4.1.1.2. Hasil menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya meningkatkan kepemimpinan dan motivasi untuk mendukung kinerja optimal dalam perusahaan.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat mendorong terbentuknya struktur global yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan kemajuan organisasi maupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mengelola SDM agar tercipta tenaga kerja unggul yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Panjaitan dan Oktavianus (2021), fungsi utama MSDM adalah menjaga dan meningkatkan kinerja melalui sistem pengelolaan SDM yang tepat. Pandangan serupa disampaikan oleh (Catio 2020) yaitu tekanan bahwa pengelolaan SDM menjadi penggerak utama perkembangan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Globalisasi telah mendunia pada saat ini hingga menjadikan persaingan dalam bisnis perusahaan kian kompetitif. Kinerja sumber daya manusia dalam era global saat ini menjadi hal penentu dalam organisasi, meliputi organisasi skala besar atau skala kecil sumber daya manusia menuntut memiliki kinerja baik. Pengelolaan SDM yang baik akan memiliki harapan tinggi untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya menuju bisnis powerfull, SDM dengan kualitas tinggi dalam sebuah perusahaan akan menghasilkan peningkatan baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

SDM yang kompeten dan proaktif sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan globalisasi dan menghasilkan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan, sebagai hasil dari prestasi kerja, menjadi fokus utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Siti Hanifah Hanum et al. 2024). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hajuga Sublime Printing sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan

kinerja perusahaan di era global.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Pinting. Dengan demikian, diharapkan temuan dari penelitian ini dapat menjadi rekomendasi dalam melihat kualitas gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Pinting.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Pebriyanto and Utama 2022). Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Kamal F, Widi W, and Edy S 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang diinginkan.

Menurut (Meilani, Khasanah, and Aulianti 2024) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari Tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya, gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Selanjutnya (Rosalina and Wati 2020) gaya kepemimpinan merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pemimpin dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikannya. Menurut (Lumbanraja et al. 2020) gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut sehingga dengan sukarela berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut (Suharni 2021) motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan secara sungguh-sungguh demi mencapai hasil terbaik. Menurut (Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, and Wulandari Wulandari 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari Hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut (Muhammad Chaerul Rizky 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan ter integritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Indriyani and Solihin 2022) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi merupakan suatu usaha yang keras atau lemah dengan mengarahkan dan mendorong sikap seseorang untuk melaksanakan sesuatu berdasarkan keinginan dalam diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi hal penting terhadap kemajuan perusahaan. (Rismawati et al. 2021) kinerja karyawan merupakan sebuah output hasil atau bisa prestasi dari karyawan yang penilaiannya meliputi segi kualitasnya karyawan dan kuantitasnya karyawan dengan standar pekerjaan yang sebelumnya sudah di tetapkan oleh pihak organisasi, kinerja yang dikatakan baik merupakan kinerja yang optimal dan sesuai dengan standarisasi dari organisasi serta mendukung tujuan organisasi.

Memurut (Abdullah, Husain, and Bahari 2023) kinerja adalah pekerjaan yang sudah diselesaikan seorang karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut (Ibrahim, Djuhartono, and Sodik 2021) kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu (Masturi, Hasanawi, and Hasanawi 2021).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif digunakan dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Hajuga Sublime Printing dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin, maka dari perhitungan rumus Slovin maka di dapatkan 62 sampel untuk di berikan kepada responden.

Kuesioner ini disusun menggunakan skala likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang disajikan. Skala ini terdiri lima tingkat, yaitu, 1: Sangat Tidak Setuju (STS), 2: Tingkat Setuju (TS), 3: Netral (N), 4: Setuju (S), dan 5: Sangat Setuju (SS). Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pendapat pribadi mereka terhadap pernyataan yang diberikan.

Selanjutnya, uji outer model untuk menguji validitas dan realibilitas dalam uji validitas menggunakan uji Validitas Convergent dengan kriteria loading factor, Average Variance Extracted. Uji Validitas Discriminant dengan kriteria uji cross loading dan uji fornell-laccker. Uji inner model untuk memprediksi nilai hubungan antar variabelnya dengan menggunakan uji r square dan q -square akan diuji menggunakan SmartPLS versi 4.1.1.2 untuk memastikan alat penelitian tepat dan konsisten. Selain itu hipotesis akan di uji dengan malakukan bootstrapping data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Uji Loading Factor

Satu studi yang menunjukkan hubungan antara indikator atau item dan variabel latennya disebut validitas konvergensi. Ukuran satu faktor pemuatan, yang merupakan nilai yang dihasilkan oleh setiap indikasi, menentukan bagaimana variabel laten diukur. Nilai faktor pemuatan pada variabel laten dengan indikasinya adalah nilai standar validitas konvergen. $>0,7$ adalah nilai yang diantisipasi. Nilai faktor pemuatan setiap indikator ditampilkan sebagai berikut dalam tabel.

Tabel 1. Uji Loading Factor

Variable	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1P1	0.814	VALID
	X1P2	0.856	VALID
	X1P3	0.886	VALID
	X1P4	0.890	VALID
	X1P5	0.910	VALID
	X1P6	0.811	VALID
	X1P7	0.843	VALID
	X1P8	0.815	VALID
	X1P9	0.819	VALID
	X1P10	0.828	VALID
Motivasi	X2P1	0.814	VALID
	X2P2	0.807	VALID
	X2P3	0.893	VALID
	X2P4	0.752	VALID
	X2P5	0.757	VALID
	X2P6	0.722	VALID
	X2P7	0.864	VALID
	X2P8	0.791	VALID
	X2P9	0.835	VALID
	X2P10	0.894	VALID
Kinerja Karyawan	YP1	0.826	VALID
	YP2	0.749	VALID
	YP3	0.841	VALID
	YP4	0.790	VALID
	YP5	0.782	VALID
	YP6	0.772	VALID
	YP7	0.791	VALID
	YP8	0.873	VALID
	YP9	0.823	VALID
	YP10	0.789	VALID
	YP11	0.813	VALID
	YP12	0.837	VALID
	YP13	0.845	VALID
	YP14	0.847	VALID
	YP15	0.851	VALID
	YP16	0.845	VALID
	YP17	0.797	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Dari tabel di atas terlihat bahwa setiap indikasi variabel gaya hidup dan literasi keuangan memiliki nilai faktor pemuatan lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, sebagai ukuran variabel tersembunyi, semua indikator ini dianggap sah atau valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari setiap variabel laten juga dapat digunakan untuk menggambarkan uji validitas konvergen. Disarankan untuk memiliki skor AVE lebih tinggi dari 0,5. Tabel berikut menampilkan temuan uji validitas konvergen menggunakan nilai AVE.

Tabel 2. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Cut-off	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0.719	0.50	Terpenuhi
Motivasi	0.664	0.50	Terpenuhi
Kinerja Karyawan	0.667	0.50	Terpenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Model tersebut memenuhi persyaratan validitas konvergen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai AVE pada tabel sebelumnya.

Discriminaty Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk menjamin bahwa setiap gagasan variabel laten berbeda dari variabel lainnya. Uji *Cross Loading* dan uji kriteria *Fornell-Larcker* dapat digunakan untuk mengevaluasi pengujian validitas diskriminan.

Fornell-Larcker Criterion

Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, pengujian validitas diskriminan dianggap baik. Tabel berikut menampilkan temuan uji kriteria *Fornell-Larcker*.

Tabel 3. Uji Fornell-Larcker Criterion

	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	0.848		
Motivasi	0.599	0.815	
Kinerja Karyawan	0.406	0.570	0.817

Nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi daripada nilai korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, seperti yang dapat ditunjukkan dari tabel di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model tersebut telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Cross Loading

Jika setiap indikator variabel laten memiliki nilai pemuatan tertinggi relatif terhadap nilai pemuatan variabel laten lainnya, model tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4. Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1P1	0.814	0.560	0.345
X1P2	0.856	0.637	0.345

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1P3	0.886	0.574	0.350
X1P4	0.890	0.518	0.342
X1P5	0.910	0.556	0.300
X1P6	0.811	0.416	0.325
X1P7	0.843	0.522	0.310
X1P8	0.815	0.448	0.292
X1P9	0.819	0.396	0.359
X1P10	0.828	0.454	0.431
X2P1	0.419	0.814	0.497
X2P2	0.401	0.807	0.581
X2P3	0.562	0.893	0.491
X2P4	0.491	0.752	0.364
X2P5	0.441	0.757	0.414
X2P6	0.546	0.722	0.320
X2P7	0.515	0.864	0.451
X2P8	0.473	0.791	0.429
X2P9	0.556	0.835	0.481
X2P10	0.530	0.894	0.522
YP1	0.431	0.482	0.826
YP2	0.311	0.343	0.749
YP3	0.339	0.486	0.841
YP4	0.271	0.435	0.790
YP5	0.285	0.537	0.782
YP6	0.288	0.449	0.772
YP7	0.374	0.475	0.791
YP8	0.329	0.518	0.873
YP9	0.365	0.453	0.823
YP10	0.360	0.471	0.789
YP11	0.344	0.474	0.813
YP12	0.332	0.462	0.837
YP13	0.294	0.459	0.845
YP14	0.328	0.458	0.847
YP15	0.335	0.446	0.851
YP16	0.339	0.488	0.845
YP17	0.306	0.431	0.797

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Bila dibandingkan dengan nilai *Cross Loading* indikator variabel lainnya yang memiliki nilai baku 0,6, dari tabel di atas terlihat bahwa semua nilai *Cross Loading* masing-masing indikator masing-masing variabel sudah mempunyai nilai *Cross Loading* maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa *Discriminatory Validate* dari masing-masing variabel sudah baik.

Composite Reability

Nilai keandalan antar indikator konstruksi yang menyusunnya atau efektivitasnya di lapangan diuji menggunakan reliabilitas komposit. Nilai *Cronbach Alpha* dan reliabilitas komposit dalam tabel ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai Cronbach Alpha dan Composite reability(rho_a)

	Cronbach's Alpha	Composite Reability (rho_a)	Keterangan
X1	0.956	0.960	Valid
X2	0.943	0.951	Valid
Y	0.969	0.970	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reability (rho_a)* >0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel laten memenuhi kriteria reabilitas.

Inner Model

Pengujian outer model telah memenuhi selanjutnya dilakukan pengujian inner model (*model structural*). Pengujian inner model digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, *R-Square*, *F-Square*. *R-square* digunakan untuk melihat seberapa yang menilai kecocokan model dalam sampel dari skor gabungan konstruk dependen, dengan menggunakan estimasi model untuk memprediksi nilai kasus dari total sampel. Pengujian *F-square* digunakan dalam menilai besarnya pengaruh antar variabel endogen yang tersedia.

R-Square

Tabel 6. R-Square

Variable	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.331	0.309

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Nilai *R-square* sebesar 0,331 menunjukan adanya pengaruh lemah variabel Kinerja Karyawan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 34% sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

F-Square

Tabel 7. F-Square

Variable	F-Square
Gaya Kepemimpinan	0.010
Motivasi	0.248

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Nilai *f-square* variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0.010 dan nilai *f-square* dari variabel Motivasi yaitu 0.248 menunjukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pendekatan *bootstrapping* dapat digunakan untuk menguji hipotesis pada *Smart Partial Last Square* (PLS). Informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel penelitian disediakan oleh signifikansi parameter yang diestimasi. Nilai yang ditemukan dalam hasil keluaran untuk bobot internal (koefisien jalur) berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi hipotesis. Setiap hubungan yang diusulkan dalam Smart PLS diuji secara statistik pada sampel menggunakan metode *bootstrapping*.

1. Pengujian Hipotesis 1 (Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan)

Tabel 8. Pengujian Hipotesis 1

	Original Sampel (O)	T Statistics	P Values
X1 -> Y	0.102	0.644	0.520
X2 -> Y	0.509	4.798	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing ini dapat dilihat dari nilai *original sampel (O)* sebesar 0.102 nilai *P values* $0.520 < 0.05$, dan nilai *T statistics* $0.644 > 1.96$ berdasarkan nilai *P values* diatas maka hipotesis dari nilai tersebut terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing bisa dikatakan variabel tersebut tidak berpengaruh.

2. Pengujian hipotesis 2 (Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan)

Tabel 9. Pengujian Hipotesis 2

	Original Sampel (O)	T Statistics	P Values
X1 -> Y	0.102	0.644	0.520
X2 -> Y	0.509	4.798	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Hasil dari hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai *original sampel (O)* sebesar 0.509 nilai *P values* $0.000 > 0.05$, hal ini membuktikan bahwa nilai 0.05 lebih besar dari nilai *P values* 0.000. Dan nilai *T statistics* $4.798 < 1.96$, hal ini membuktikan bahwa nilai 1.96 lebih kecil dari nilai *T statistics* 4.798. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang di dapat, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan)

Tabel 10. Pengujian Hipotesis 3

	Original Sampel (O)	T Statistics	P Values
X1,X2 -> Y	0.556	5.161	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing. Hal tersebut dibuktikan dengan *original sampel (O)* sebesar 0.556 nilai *P values* $0.000 > 0.05$, hal ini membuktikan bahwa nilai 0.05 lebih kecil dari nilai *P values* 0.000. Dan nilai *T statistics* $5.161 < 1.96$, hal ini membuktikan bahwa nilai 1.96 lebih kecil dari nilai *T statistics* 5.161. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan tingginya motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing akan semakin baik.

Pembahasan

Peneliti mampu memperoleh hasil penelitian dan penyajian data yang konsisten dengan pengujian datanya dengan menggunakan program aplikasi *SmartPLS* V.4.1.1.2 untuk mengumpulkan, memilah, dan menganalisis data. Data dari bab sebelumnya digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hipotesis dalam penyajian temuan penelitian. Hasil penyajian data dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing adalah sebagai berikut.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing

Hasil dari uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan memiliki korelasi sebesar 0.102 Berdasarkan hasil perhitungan *original sampel (O)* dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.14 membuktikan bahwa nilai *original sampel (O)* sebesar 0.102 nilai *P values* $0.520 < 0.05$. Dan nilai *T statistics* $0.644 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing, bisa dikata bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing

Aktivitas, minat, dan opini seseorang sering kali digunakan untuk menggambarkan motivasi mereka. Motivasi juga dapat diidentifikasi oleh cara seseorang hidup, menghabiskan waktu dalam interaksi sosial dan lingkungan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, terdapat hubungan sebesar 0.509 antara faktor motivasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.15 membuktikan bahwa nilai *original sampel (O)* sebesar 0.509 nilai *P values* $0.000 > 0.05$. Dan nilai *T statistics* $4.798 < 1.96$. Aktivitas, minat, dan opini sering kali digunakan untuk menggambarkan motivasi hasil pengujian dan penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi berperan dalam mengatur hubungan antara kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan tabel 4.16 membuktikan bahwa nilai *original sampel (O)* sebesar 0.556 nilai, *P values* $0.000 > 0.05$, dan nilai *T statistics* $5.161 < 1.96$ berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing.

Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *P Values* sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya tinggi dan semakin baiknya motivasi akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Dengan demikian penelitian ini bisa disamaratakan untuk seluruh karyawan yang ada di PT. Hajuga Sublime Printing. Kinerja karyawan berdampak positif pada gaya kepemimpinan. Jika dipraktikkan, hal tersebut akan menjadi nilai tambah bagi pengembangan gaya kepemimpinan yang akan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan diatas didefinisikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hajuga Sublime Printing.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas didefinisikan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada responden dengan rentang usia 20–30 tahun
2. Penelitian hanya dilakukan pada responden dengan masa kerja kurang dari tiga tahun
3. Teknik pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner dengan skala Likert
4. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, sementara variabel lain yang juga mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Rekomendasi

Berdasarkan rekomendasi diatas didefinisikan sebagai berikut:

1. PT. Hajuga Sublime Printing agar terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
2. Pemimpin yang mampu membimbing, memberi arahan yang jelas, serta memberikan dukungan kepada bawahannya terbukti dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas kinerja.
3. Perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, seperti pemberian bonus, penghargaan, pujian, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan suportif.
4. Evaluasi secara berkala terhadap sistem kepemimpinan dan strategi motivasi perlu dilakukan guna menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan dinamika karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Reynaldi, Amiruddin Husain, and Andi Faisal Bahari. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 6(2):85–92. doi: 10.57178/paradoks.v6i2.632.
- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, and Wulandari Wulandari. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima." *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 1(4):392–405. doi: 10.30640/trending.v1i4.1723.

- Catio, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indigo Media.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo." *Jurnal Arastirma* 1(2):316. doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- Indriyani, Winda, and Dede Solihin. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota." *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 2(4):531. doi: 10.32493/jism.v2i4.25941.
- Kamal F, Widi W, and Edy S. 2019. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi)." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)* 15(2):38–49.
- Lumbanraja et al. 2020. "Equity in Education Journal (EEJ)." *Pengelolaan Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)* 6(1):46–53.
- Masturi, Hasanawi, Asyrafinafilah Hasanawi, and Adib Hasanawi. 2021. "Jurnal Inovasi Penelitian." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(10):1–208.
- Meilani, M. N., A. Khasanah, and A. Z. Aulianti. 2024. "Trend Kepemimpinan Abad Ke 21 Terhadap Stress Kerja Karyawan: Analisis Bibliometrik Menggunakan Vosviewer Di Google Scholar." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis ...* 02(01):416–22.
- Muhammad Chaerul Rizky. 2018. "Sebesar 101.997 Dengan Tingkat Signifikan 0,00. Karena F." 1(2):19–27.
- Pebriyanto, Didik, and Fajar Cahyo Utama. 2022. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Wasphtutowa." *Jurnal Ekonomi Dan Industri* 23(2):388–99. doi: 10.35137/jei.v23i2.726.
- Rismawati, Desi, Dedi Hadian, Ester Manik, and Titi Titi. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Bisnis & IPTEK* 14(2):83–93. doi: 10.55208/bistek.v14i2.234.
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10(1):18–32. doi: 10.37932/j.e.v10i1.26.
- Siti Hanifah Hanum, Lilis Astika, M. Solih, Malik Ubaidillah, and Tengku Darmansah. 2024. "Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Di Era Industri 4.0." *Journal of Creative Student Research* 2(6):131–44. doi: 10.55606/jcsr-politama.v2i6.4616.
- Suharni, Suharni. 2021. "Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 6(1), 172–184. <https://doi.org/10.31316/g.Couns.V6i1.2198> Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa." *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 6(1):172–84.