**EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi**
**Vol.3, No.4, Mei 2024**

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baris Jaya Perkasa

**Dinda Auliya Pratiwi[1], Fauziah Afriyani[2], Try Wulandari[3]**
[1,2,3]Universitas Indo Global Mandiri
E-mail: Email[1], Email[2]

**Article History:**
Received: 15 Mei 2024
Revised: 28 Mei 2024
Accepted: 31 Mei 2024

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

***Abstract:*** *This research aims to determine and analyze the influence of leadership style and work motivation variables on the performance of PT Baris Jaya Perkasa employees. This shows that the leadership style is sometimes still very weak and still really needs attention to improve employee performance. This research uses a quantitative approach using survey methods and the technique used is a questionnaire. The population or respondents in this research were 52 employees at PT Baris Jaya Perkasa. The results of this research are t count 4.092 > t table 2.010 on the leadership style variable (X1) and t count 7.043 > 2.010 on the work motivation variable (X2). In the correlation coefficient test method for the leadership style variable (X1), the value is 0, which means that the level of relationship between leadership style (X1) and employee performance (Y) is at a low level of relationship. However, in the research, the work motivation variable (X2) has a value of 0.706, which means that the level of relationship between work motivation (X2) and employee performance (Y) is at a strong relationship level. Based on the results of calculating the coefficient of determination (R2), it can be concluded that the percentage influence of the variables leadership style (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) is 0.519 or 51.9%, the remaining 48.1% is influenced by other variables.*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Runawas W (2018) suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk didalamnya ada manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancer dan lebih

efisien. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, pengalaman kerja, disiplin kerja, semangat kerja, gaya kepemimpinan, jumlah jam kerja dan lain-lain.

Menurut Sutrisno (2016) Manajemen sumber daya manusia (MSMD) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Desseler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Rumawas W (2018) sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala upaya pelatihan dan pengembangan karyawan dipersiapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan tentunya peningkatan kinerja menjadi tujuan akhir. (Dimbau dkk, 2021). Menurut Dadan Ahmad Fadili, dkk (2018) Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai.

Etos kerja salah suatu hal yang sangat penting dalam bekerja karena kesuksesan sebuah perusahaan tergantung dengan etos kerja seorang karyawan. Kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja dari karyawan adalah salah satunya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan diberikan kepada karyawan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan nya dengan lebih efektif. Pengembangan merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan kualitas, meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada karyawan dan menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. (Yosepa dkk, 2020) Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan untuk memimpin dan mempengaruhi para pengikutnya.Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar depan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang di perintahkan oleh pemimpin oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya di tekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berprilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.(Jaya et al., 2020)

Menurut Thoha (2019) Gaya kepemimpin merupakan suatu cara atau proses dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan menumbuhkan semangat kerja para karyawannya sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasiltas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan juga sangat bepengaruh terhadap kinerja karyawan maka dari itu, gaya kepemimpinan harus memiliki pola untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mencakup perilaku perintah seperti (tugas) dan perilaku memberi dukungan seperti (hubungan).

Menurut Northouse (2019), Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan

dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan. Perilaku pemberi dukungan dapat berupa motivasi agar para pengikut mau bekerja sama untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Rival (2014), Seorang pemimpin yang baik dapat memahami segala aspek perilaku kepemimpinan dan mengetahui kapan fungsi kepemimpinan yang diperlukan. Pemimpin yang baik perlu memiliki tiga macam kesadaran, yaitu pertama sadar kapan pemimpin itu diperlukan dalam situasi tertentu, kedua sadar akan perubahan tata nilai baik dalam lingkungan unit kerjanya maupun dalam masyarakat, sedangkan ketiga adalah sadar betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif yang mampu menggerakkan orang lain bekerja seefektif mungkin.(V.A.R.Barao et al., 2022)

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan berkarya memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) 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. Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Definisi kinerja menurut Gibson et al dalam Amins (2017), bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dankemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priasana, 2017)

Dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh beberapa orang menunjukan hasil positif dan negatif hal ini disebabkan karena perbedaan respond pendapat antara karyawan. Adapun peneliti yang melakukan penelitian dengan hasil positif yaitu Feri (2019) Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan para karyawan dan kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian menurut Djampagau (2019) melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja PT Bank BNI Syariah Palu. Berdasarkan hasil data populasi dalam penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai PT Bank BNI Syariah Palu. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Palu adalah searah dan positif. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Syariah Palu adalah searah dan positif.

Menurut Kamaliah (2018) melakukan penelitian untuk menguji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah. Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai kinerja akuntan. Penelitian ini berlokasi di riau dengan responden seluruh akuntan BPKP. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang tepat dan efektif mampu meningkatkan kinerja akuntan. Juan Alexander Jiputra (2019) melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh daya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah divisi penjualan pada PT Rembaka. Sampel yang digunakan sebanyak 120 responden, dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka.

Selain hasil penelitian yang menghasilkan respond yang positif ada juga penelitian yang menghasilkan respond negatif yaitu penelitian yang sama yang dilakukan oleh Juan Alexander Jiputra (2019) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Rembaka. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Suryawan (2018) melakukan penelitian ini untuk mengetahui besaran pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia, Pasar kemis, tanggerang. Sampel dalam penelitian tersebut adalah seluruh pimpinan atau kepala bagian di PT Inoac Polytechno Indonesia. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu ada juga penelitian dari Ade (2018) untuk motivasi kerja sendiri berdampak negatif karna kurangnya motivasi antara sesame karyawan yanag mengakibatkan kurangnya semangat dan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Research gap diatas menunjukan bahwa terdapat hasil penelitian yang berbeda tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan di PT. Baris Jaya Perkasa. Penelitian ini dilaksanakan di PT Baris Jaya Perkasa yang beralamat di Jl. Torpedo, Kec. Kemuning, kel.20ilir, Sumatera Selatan. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah genralisasi yang terdiri atasobjek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Baris Jaya Perkasa yang berjumlah 52 orang.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah responden yang diambil adalah sebanyak 52 karyawan PT Baris Jaya Perkasa. Sampel yang diambil berdasarkan sampling jenuhdimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yangberisi pertanyaan-pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara google form pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Pemberian kuesioner ditujukan kepada karyawan PT Baris Jaya Perkasa yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Alasan menggunakan metode Kuesioner (angkate) untuk memperoleh data

tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, terhadap kinerja karyawan

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin, semangat kerja, terhadap kinerja karyawan adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, berikut rumus perhitungannya:

$$\boldsymbol{Y = a + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + e}$$

Keterangan:

Y : Variabel kinerja karyawan
a : Konstanta
X1 : Gaya kepemimpinan
X2 : Motivasi kerja
$\beta 1$ : Koefisien regresi untuk gaya kepemipinan
$\beta 2$ : Koefisien regresi motivasi kerja
e : Nilai residual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**1. Asumsi Klasik**

**a. Uji Nomalitas**

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dikatakan normal apabila nilai tingkatsignifikasinya >0.05 begitupun sebaliknya.

**Table 1. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.34230884 |
| Most ExtremeDifferences | Absolute | .154 |
| | Positive | .146 |
| | Negative | -.154 |
| Test Statistic | | .154 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .004[c] |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Berdasarkan data diatas dari hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwatingkat signifikannya adalah 0,004 yang berarti lebih kecil dari pada 0,05. Artinya data tersebut dapat dikatakan tidak berdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini berfungsi untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas/independen pada model regresi linear berganda. Cara yang digunakan adalahdengan

cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai *Tolerance* dengan ketentuan apabila nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10, maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dan model regresi tapi jika nilai tolerance <0,10 dan nilai VIF >10 maka terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalammodel regresi.

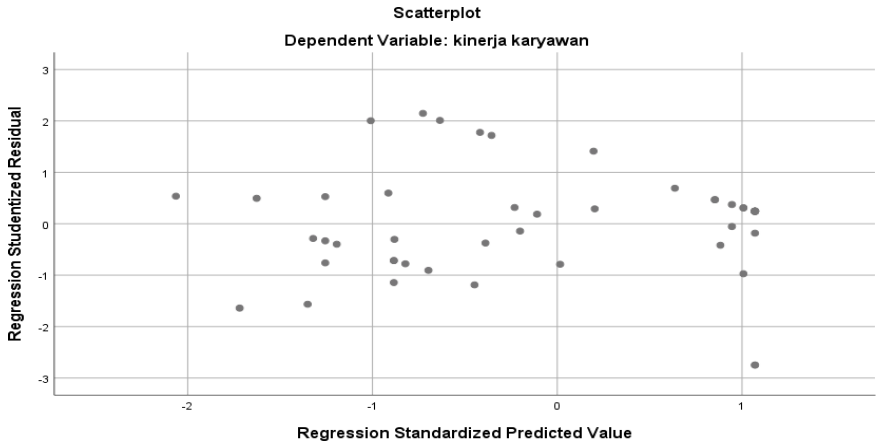
**Table 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel | Tolerance | VIF |
|---|---|---|
| X1 | 0,711 | 1,407 |
| X2 | 0,711 | 1,407 |

Berdasarkan hasil Uji multikolinearitas pada tabel 2 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasikerja (X2) adalah 1,407 < 10 dan nilai Tolerance 0,711 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedatisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapatketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain. Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat asumsi klasik pada model regresi.




**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar jauh dari sumbu Y. dapat dilihat juga bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk polatertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak teradi gejala heteroskedastisitas padapenelitian ini.

**2. Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadapvariabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). hasil dari perhitungan dengan analisisregresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Table 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

| Coefficients[a] |
|---|

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.662 | 3.126 | | 3.411 | .001 |
| | gaya kepemimpinan | .152 | .104 | .171 | 1.454 | .152 |
| | motivasi kerja | .527 | .101 | .614 | 5.223 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan | | | | | | |

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas maka dapat diketahui bahwa pada rumus:

$$\boldsymbol{Y = a + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + e}$$

$$\boldsymbol{Y = 10.662 + 0.152 X1 + 0.527 \beta 2 + e}$$

a. Pada nilai a sebesar 10,662 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2). Jika variabelindependen tidak ada maka Variabel Kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
b. Nilai b1 sebesar 0,152 menunjukan bahwa variabel Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Motivasi kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,152 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti.
c. Nilai b2 sebesar 0,527 menunjukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa setiap kenaikansatuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,527 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti.

**3. Uji Hipotesisi**

**a. Uji Parisal (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial atau variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung > t tabel, maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.Sedangkan jika t hitung < t tabel, maka variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

**Table 4. Hasil Uji t Variabel X1**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.644 | 3.490 | | 5.056 | .000 |
| | gaya kepemimpinan | .445 | .109 | .501 | 4.092 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja pegawai | | | | | | |

Dari tabel di atas menunujukan bahwa nilai signifikasi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,092 > nilai t tabel 2,010 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

**Table 5. Hasil Uji t Variabel X2**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.057 | 2.686 | | 4.861 | .000 |
| | motivasi kerja | .606 | .086 | .706 | 7.043 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja pegawai | | | | | | |

Pada tabel 5 hasil uji t variabel x2 diatas menunujukan bahwa nilai signifikasi Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05dan nilai t hitung 7,043 > nilai t tabel 2,010 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

**b. Uji Koefisien Korelasi (R)**

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

**Table 6. Hasil uji koefisien korelasi (X1)**

| Correlations | | | |
|---|---|---|---|
| | | gaya kepemimpinan | kinerja karyawan |
| gaya kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .501** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 52 | 52 |
| Kinerja karyawan | Pearson Correlation | .501** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 52 | 52 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan data pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan sebesar 0,501. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,400 – 0,599” yang berarti tingkathubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai termasuk pada tingkat hubungan yang rendah.

**Table 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X2)**

| Correlations |
|---|

| | | kinerja karyawan | motivasi kerja |
|---|---|---|---|
| kinerja karyawan | Pearson Correlation | 1 | .706** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 52 | 52 |
| motivasi kerja | Pearson Correlation | .706** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 52 | 52 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan data pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Motivasi kerja sebesar 0,706. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,60 – 0,799" yang tingkat hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai termasuk pada tingkat hubunganyang Kuat.

**c. Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error ofthe Estimate** |
| 1 | .720[a] | .519 | .499 | 2.38963 |
| a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan | | | | |

Berdasarkan data pada tabel 8 diatas dipengaruhi nilai koefisien R square (R2) sebesar 0,519 atau 51,9%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,519 (51,9%)

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka diketahui bahwa Variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 4,092 yang lebih besar darit tabel (2,010) dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa gaya kempimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT baris jaya perkasa. Dalam perusahaan ini terdapat gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh contohnya kami memiliki atasan yang transformasional yaitu pemimpin yang selalu menekankan motivasi, inspirasi dan perkembangan terhadap karyawannya. Pemimpin juga mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja kami melalukan komunikasi dan hubungan yang dekat dan erat. Pemimpin di perusahaan ini tidak otoriter dikarenakan pemimpin selalu membuat keputusan dengan melibatkan karyawannya dan tidak mengambil keputusan secara sepihak. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan. Adapun indicator gaya kepemimpinan yangberkaitan dengan pengaruh terhadap

kinerja karyawan yaitu memiliki kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan dengan cara membina kerja sama dengan bawahan maupun menjalin hubungan yang baik dengan bawahan. Lalu memiliki kemampuan yang efektifitas misalnya mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuannya atau menyelesaikan tugas dengan tepatwaktu, selanjutnya pemimpin yang partisipatif yaitu pemimpin yang mengambil keputusan dengan cara musyawarah serta mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan dan yang terakhir pemimpin yang mampu dalammendelegasikan tugas dan waktu dalam arti bersedia membawa kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas juga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target kemampuan dalam mendelegasi tugas dan wewenang.

Hasil tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh wasiman(2018) bahwa gaya kepemimpinan bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penilitan ini juga sejalan dengan afdlilah Faradisa (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu Fahmi elia geralt dkk (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapaun menurut andre setiawan (2017) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ryan perdana (2016) gaya kepemimpinan berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung 7,043 yang lebih besar dari t tabel (2,010)dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Diperusahaan ini motivasi kerja pun sangat berpengaruh contohnya menjadikan produktivitas yang menjadi lebih tinggi karena pemimpin selalu memotivasi karyawan sehingga kami lebih dapat meningkatkan fokus dan dedikasi terhadap pekerjaan serta meningkatkan kerja yang lebih baik. Diperusahaan ini juga memiliki hubungan kerja sama tim yang baik karena motivasi dikelola dengan baik dapat meningkatkan kerjasama dalam tim. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja secara lebih baik.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baris Jaya Perkasa. Terdapat kaitannya dengan indicator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisik dengan cara memberikan gaji,bonus, uang makan maupun transportasi yang layak kepada karyawan,kebutuhan rasa aman dan keselamatan contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar mereka tidak khawatir akan keselamatan kerja, kebutuhan sosial contohnya membuat tim kecil tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis dan penyelesaian masalah secara berkelompok dan yang terakhir kebutuhan akan penghargaan yaitu perusahaan yang memberikan bonus kerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, mengarahkan kemampuan dan keterampilan maupun potensinya dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai. Hal tersebut berarti bahwa jika karyawan merasa termotivasi dengan baik maka akan berdampak pada meningkatnya kinerjasetiap karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan teori harry murty (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Merajuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki F hitung 26,411 yang lebih besar dari f tabel 3,19 dan nilaisignifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Baris Jaya Perkasa.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Baris Jaya Perkasa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dari variabel gaya kepemimpinan (x1) diperoleh nila t hitung sebesar 4,092 > t tabel 2,010 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 jadi dapat disimpulkan Variabel gaya kepemimpinan (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Baris Jaya Perkasa.
2. Berdasarkan hasil uji t dari variabel Motivasi kerja (x2) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,043 > t tabel 2,010 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 jadi dapat disimpulkan Variabel Motivasi kerja (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Baris Jaya Perkasa
3. Hasil pengujian dengan menggunakan uji koefisien korelasi (R) maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi pada variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,501. Yang berarti tingkat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang rendah.
4. Hasil pengujian dengan menggunakan uji koefisien korelasi (Rs) maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi pada variabel Motivasi kerja (X2) adalah 0,706. Yang berarti tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.
5. Hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R2) di peroleh nilai sebesar 0,519 atau 51,9%. Hal ini menunjukan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penilitian yang didapatkan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu disarankan agar pimpinan atau atasan PT Baris Jaya Perkasa dapat memberikan pengawasan yang rutin terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mampu menyelesaikan tugas sesuai prosedur perusahaan dengan baik dan memajukan perusahaan PT Baris Jaya Perkasa
2. Hendaknya pimpinan dapat memberikan dorongan motivasi yang lebih kepada karyawan agar karyawan selalu memberikan hasil usaha yang terbaik pada perusahaan
3. Selalu mengevaluasi apa penyebab menurunnya kinerja karyawan setelah dilakukannya pengawasan dan motivasi kepada karyawan tersebut.

## DAFTAR REFERENSI

Cintia, D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Lampung. Cintia, Dea, 5(3), 248–253.

Dimbau, A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika. Journal Productivity, 2(2), 46–50. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33951

EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. Journal of Law, Administration, and Social Science, 1(2), 84–94. https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103

Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2(1), 35–43. https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393

Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Keja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. E Library Unikom, 2019, 11–25. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal Musyadad Malawat_BAB II.pdf

Studi, P., Manajemen, M.-J., Ekonomi, F., & Yogyakarta, U. N. (2020). Disusun oleh : Irawan Budi Santoso.

Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 2017, 32–41.

Sutrisno. (2016). Fungsi penilaian kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia , 66.

Williianti. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3), 742. https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747