

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARWAYAN PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN

Muhamad Ridho Kurnianto¹, Imam Muhtadin²
Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,2}

¹ mridho0440@gmail.com

² imam.muhtadin@umj.ac.id

Informasi artikel

Diterima :

16 Juli 2025

Direvisi :

28 Agustus 2025

Disetujui :

16 September 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which leadership style and work motivation influence employee performance at PT Bhumyamca Sekawan. Employee performance is a critical element in achieving organizational goals and is affected by various factors, including the leadership approach adopted and the level of individual work motivation. The research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees and analyzed using multiple linear regression techniques. The analysis results indicate that: (1) Leadership style has a positive and significant influence on employee performance, as evidenced by a t-value of 2.848, which is greater than the t-table value of 2.000, and a significance value of 0.007, which is less than 0.05. (2) Work motivation also has a positive and significant impact on performance, with a t-value of 2.813 > t-table 2.000 and a significance value of 0.006 < 0.05. (3) Simultaneously, leadership style and work motivation significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of 29.189, which exceeds the F-table value of 3.11, and a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi kompetitif guna menjamin kelangsungan usahanya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, karena manusia tetap menjadi aset strategis yang tidak tergantikan oleh teknologi. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan serta motivasi kerja.

PT Bhumyamca Sekawan, perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan kawasan komersial, menghadapi penurunan kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir, terutama dalam aspek kuantitas, kualitas, kemampuan, dan kehadiran. Penurunan ini diduga berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dan rendahnya motivasi kerja. Gaya

kepemimpinan yang tidak adaptif dapat menurunkan semangat kerja, sementara sistem penghargaan yang tidak adil turut memperlemah motivasi.

Karyawan merupakan aset utama dalam organisasi yang berperan strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali operasional. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan perusahaan karena mencerminkan sejauh mana tugas dan tanggung jawab diselesaikan secara efektif. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi umumnya dianggap produktif, sedangkan kinerja rendah menunjukkan ketidaksesuaian dengan standar organisasi.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bhumyamca Sekawan pada Tahun 2021-2023

Unsur Yang Dinilai	Tahun		
	2021	2022	2023
Kuantitas Kerja	95	92	90
Kualitas Kerja	91	89	85
Kemampuan	81	73	71
Kehadiran	98	94	90
Rata – rata	91	87	84

Sumber : Diolah penulis

Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Di PT Bhumyamca Sekawan, data tahun 2021–2023 menunjukkan penurunan kinerja, khususnya dalam kualitas, kuantitas, kemampuan, dan kehadiran, yang belum mencapai standar perusahaan. Penurunan ini mengindikasikan perlunya peningkatan kesadaran karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Tabel 2. Indikator Skor Penilaian Kinerja Karyawan Di Bhumyamca Sekawan

No.	Skor	Keterangan	Konsekuensi
1	91-100	A Sangat Baik	Kenaikan Gaji
2	81-90	B Baik	Penambahan Bonus
3	71-80	C Cukup	Training
4	61-70	D Kurang	Training
5	51-60	E Sangat Kurang	Training Ekstra/ SP

Sumber : Diolah penulis

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan, seperti pendekatan otoriter yang minim partisipasi, dapat menurunkan semangat, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan pola kepemimpinan yang sesuai serta meningkatkan motivasi guna mendorong kinerja optimal.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti demokratis, otokratis, atau situasional, berperan penting

dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif dapat membangun kepercayaan, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan fokus dan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Wali Amin (2020), motivasi yang tinggi berdampak positif terhadap produktivitas, sedangkan metode evaluasi yang tidak tepat justru dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi secara tepat faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bhumyamca Sekawan, guna memberikan rekomendasi perbaikan manajemen SDM yang lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Penelitian ini Berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bhumyamca Sekawan”.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan pemanfaatan waktu untuk mencapai target organisasi. (Trisnawati & Indriani 2023). Sandy (2015) Kinerja adalah tingkat pencapaian tugas seseorang dalam periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan.

Tessalonika, R. C., et al, 2021 mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi dan indikator adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah ukuran standar yang digunakan untuk menilai hasil dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja merujuk pada jumlah atau output yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. Waktu Kerja
Waktu kerja menggambarkan bagaimana masa kerja digunakan dan disesuaikan dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan.
4. Kerjasama
Kemampuan dalam menjalin hubungan dengan orang lain di tempat kerja sangat penting untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi orang lain agar tercipta keselarasan persepsi dan tindakan. (Menurut Gunawan et al. 2022). Widiarsa et al. (2019) Kepemimpinan adalah kemampuan memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mengikuti arahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Auliyah & Wahdiniawati (2023), terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan:

1. Otoriter: Pemimpin bersifat arogan, dominan, dan menolak kritik.
2. Delegatif: Memberi kebebasan penuh kepada bawahan tanpa banyak arahan.
3. Partisipatif: Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Indikator gaya kepemimpinan meliputi:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi anggota
3. Keterampilan komunikasi
4. Kemampuan mengelola bawahan

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan, baik pribadi maupun organisasi (Musyadad et al., 2022). (Satria, 2021). Motivasi juga berperan sebagai kekuatan pendorong yang mendorong karyawan bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi untuk mencapai performa optimal.

Menurut SIREGAR, M. (2021), terdapat beberapa dimensi dan indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Risiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan:
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan:
 - a. Pemimpin
 - b. Duta Perusahaan
 - c. Keteladanan

METODE PENELITIAN

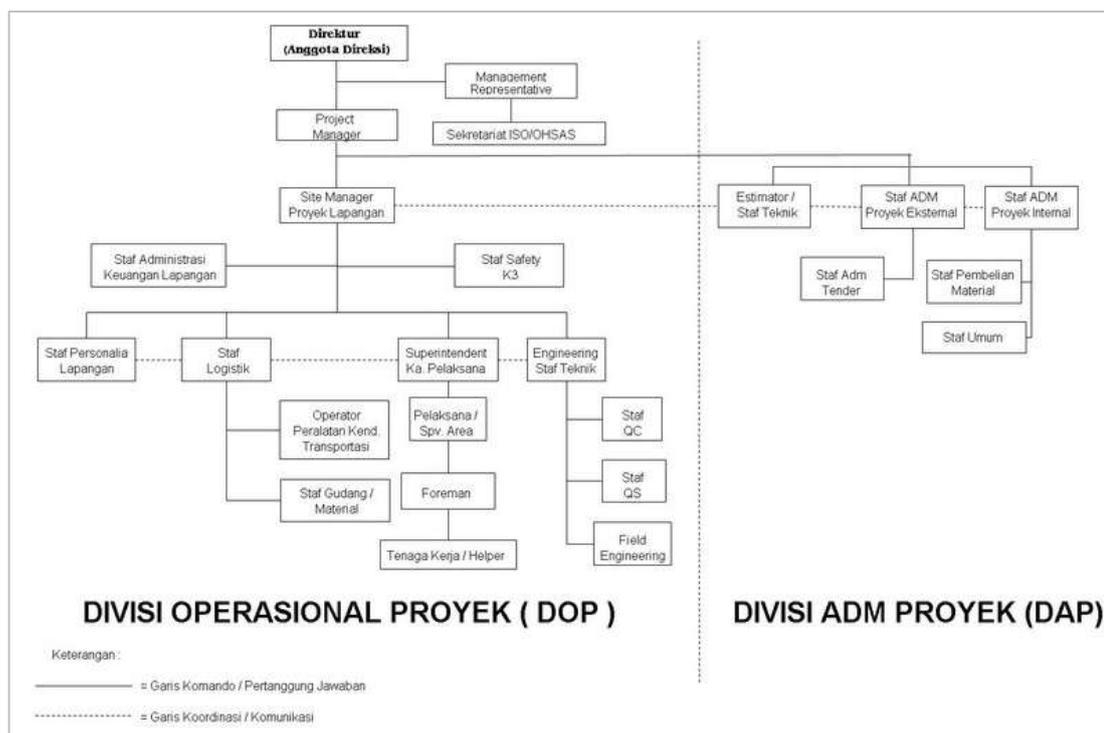
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Operasionalisasi variabel dilakukan untuk menjelaskan bagaimana setiap variabel diukur, dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert (1-5) yang dibagikan kepada 63 karyawan PT Bhumyamca Sekawan sebagai sampel, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 10%.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang dirancang untuk mendapatkan informasi terkait variabel penelitian, didukung oleh data sekunder seperti dokumen internal perusahaan. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS V.27 melalui berbagai tahapan, termasuk uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat baik secara parsial maupun simultan, serta mengukur tingkat hubungan antar variabel menggunakan koefisien determinasi.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, yaitu September 2021 sampai dengan September 2023, di PT Bhumyamca Sekawan yang berlokasi di Jl. Cilandak KKO KKC, Cilandak Timur, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12360. Dengan metode Simple Random Sampling, seluruh anggota populasi yang berjumlah 168 karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Pendekatan sistematis ini diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang valid, reliabel, dan dapat digeneralisasikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada 168 karyawan di PT Bhumyamca Sekawan.



Gambar 1. Struktur Organisasi

Sumber : Diolah penulis

Pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling* dengan pendekatan rumus Slovin, menghasilkan sejumlah responden. Data karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 63 responden.

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur keabsahan kuesioner. Instrumen dianggap valid jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel. Dengan jumlah data 63 ($df = 63$), diperoleh r tabel sebesar 0,242.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No	Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Instrumen 1	0,623	0,242	VALID
2	Instrumen 2	0,548	0,242	VALID
3	Instrumen 3	0,601	0,242	VALID
4	Instrumen 4	0,638	0,242	VALID
5	Instrumen 5	0,624	0,242	VALID
6	Instrumen 6	0,580	0,242	VALID
7	Instrumen 7	0,745	0,242	VALID
8	Instrumen 8	0,737	0,242	VALID
9	Instrumen 9	0,694	0,242	VALID
10	Instrumen 10	0,802	0,242	VALID
11	Instrumen 11	0,738	0,242	VALID
12	Instrumen 12	0,628	0,242	VALID
13	Instrumen 13	0,681	0,242	VALID

No	Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
14	Instrumen 14	0,637	0,242	VALID
15	Instrumen 15	0,694	0,242	VALID
16	Instrumen 16	0,687	0,242	VALID
17	Instrumen 17	0,670	0,242	VALID
18	Instrumen 18	0,692	0,242	VALID
19	Instrumen 19	0,755	0,242	VALID
20	Instrumen 20	0,679	0,242	VALID

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan tabel 3, seluruh pernyataan tentang Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena r hitung pada semua item lebih besar dari r tabel (0,242).

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Instrumen 1	0,749	0,242	VALID
2	Instrumen 2	0,708	0,242	VALID
3	Instrumen 3	0,676	0,242	VALID
4	Instrumen 4	0,683	0,242	VALID
5	Instrumen 5	0,720	0,242	VALID
6	Instrumen 6	0,743	0,242	VALID
7	Instrumen 7	0,763	0,242	VALID
8	Instrumen 8	0,676	0,242	VALID
9	Instrumen 9	0,625	0,242	VALID
10	Instrumen 10	0,783	0,242	VALID
11	Instrumen 11	0,687	0,242	VALID
12	Instrumen 12	0,751	0,242	VALID
13	Instrumen 13	0,679	0,242	VALID
14	Instrumen 14	0,737	0,242	VALID
15	Instrumen 15	0,681	0,242	VALID
16	Instrumen 16	0,655	0,242	VALID
17	Instrumen 17	0,732	0,242	VALID
18	Instrumen 18	0,706	0,242	VALID
19	Instrumen 19	0,749	0,242	VALID
20	Instrumen 20	0,623	0,242	VALID

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan tabel 4, seluruh pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid karena r hitung setiap item lebih besar dari r tabel (0,242).

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

No	Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Instrumen 1	0,782	0,242	VALID
2	Instrumen 2	0,665	0,242	VALID
3	Instrumen 3	0,624	0,242	VALID
4	Instrumen 4	0,796	0,242	VALID

No	Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
5	Instrumen 5	0,649	0,242	VALID
6	Instrumen 6	0,631	0,242	VALID
7	Instrumen 7	0,735	0,242	VALID
8	Instrumen 8	0,741	0,242	VALID
9	Instrumen 9	0,831	0,242	VALID
10	Instrumen 10	0,555	0,242	VALID
11	Instrumen 11	0,761	0,242	VALID
12	Instrumen 12	0,671	0,242	VALID
13	Instrumen 13	0,771	0,242	VALID
14	Instrumen 14	0,777	0,242	VALID
15	Instrumen 15	0,667	0,242	VALID
16	Instrumen 16	0,684	0,242	VALID
17	Instrumen 17	0,667	0,242	VALID
18	Instrumen 18	0,732	0,242	VALID
19	Instrumen 19	0,734	0,242	VALID
20	Instrumen 20	0,704	0,242	VALID

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan tabel 5, seluruh pernyataan tentang Motivasi valid karena r hitung setiap item lebih besar dari r tabel (0,242).

b. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbache Alpha nya diatas 0,700. Apabila nilai Cronbache Alpha suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji sebanyak 20 instrumen untuk Gaya Kepemimpinan, 20 instrumen untuk Motivasi Kerja dan 20 instrumen untuk Kinerja Karyawan yang telah dinyatakan valid pada uji validitas yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil uji reliabilitas tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,946	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja	0,947	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,936	0,700	Reliabel

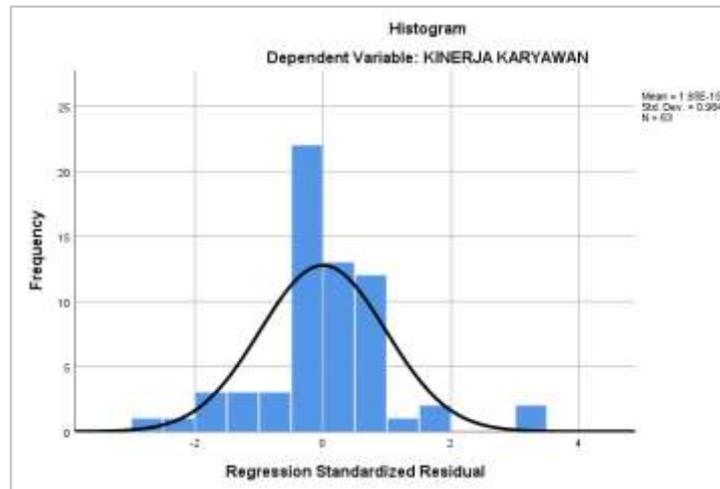
Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan Hasil Tabel 6 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronchbach's Alpha lebih dari 0,700 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



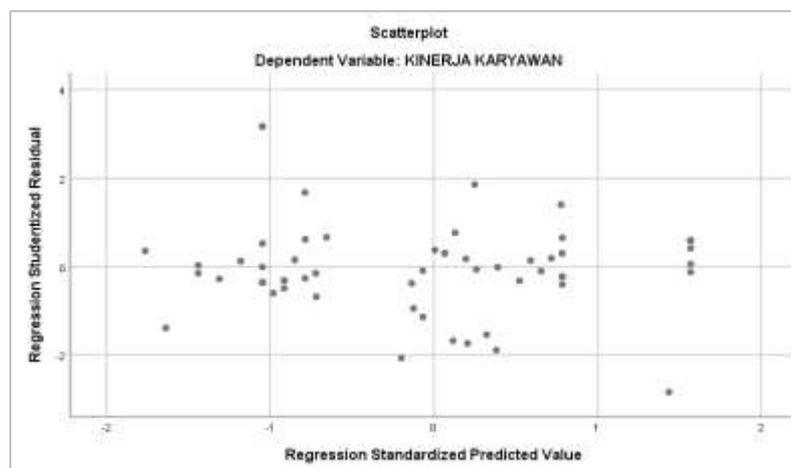
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber : Diolah penulis

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini dijalankan uji heteroskedastisitas melalui cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependent ZPRED dengan residualnya SRESID.

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu X dan Y telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di student tized. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah penulis

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear sesama variabel independen pada model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa di gunakan yaitu dengan memeriksa hasil Variance Inflation Factor (VIP) dan Tolerance. Jika nilai Tolerance 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolerasi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.455	8.467		2.770	.007		
GAYA KEPEMIMPINAN	.363	.127	.379	2.848	.006	.476	2.100
MOTIVASI KERJA	.369	.130	.377	2.831	.006	.476	2.100

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah penulis

3. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.455	8.467		2.770	.007		
GAYA KEPEMIMPINAN	.363	.127	.379	2.848	.006	.476	2.100
MOTIVASI KERJA	.369	.130	.377	2.831	.006	.476	2.100

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,455 + 0,363 X_1 + 0,369 X_2 + \epsilon$$

- 1) a = konstanta sebesar 23,455 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja Karyawan (Y) adalah 23,45.
- 2) B1 = koefisien regresi sebesar 0,363, merupakan nilai yang berasal dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap

kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Gaya Kepemimpinan (X1), maka nilai variabel kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,363 poin.

- 3) B2 = koefisien regresi sebesar 0,369 merupakan nilai yang berasal dari variabel Motivasi Kerja (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka nilai variabel kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,369 poin.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 ^a	.493	.476	5.769	2.320
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil tabel 9 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,3%. Sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing - masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Berikut langkah-langkah dalam melakukan uji t:

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.455	8.467		2.770	.007		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.363	.127	.379	2.848	.006	.476	2.100
	MOTIVASI KERJA	.369	.130	.377	2.831	.006	.476	2.100

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah penulis

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1943.118	2	971.559	29.189	.000 ^b
	Residual	1997.104	60	33.285		
	Total	3940.222	62			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Diolah penulis

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 29.189 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar $29,189 > 3,11$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Bhumyamca Sekawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhumyamca Sekawan. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $2.848 > 2.000$. Selain itu, diketahui sig sebesar 0,007 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Bhumyamca Sekawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhumyamca Sekawan. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $2,813 > 2,000$. Selain itu, diketahui sig sebesar 0,006 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Bhumyamca Sekawan.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Bhumyamca Sekawan. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan nilai $29,189 > 3,11$. Selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Bhumyamca Sekawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bhumyamca Sekawan. Gaya kepemimpinan yang efektif meningkatkan produktivitas melalui arahan dan komunikasi yang jelas. Motivasi kerja, seperti penghargaan dan peluang pengembangan, mendorong karyawan untuk mencapai target. Secara simultan, kedua faktor tersebut secara positif memengaruhi kinerja, mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan mengadakan pelatihan kepemimpinan secara berkala, merancang program motivasi kerja yang terstruktur dan sesuai

kebutuhan karyawan, serta melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA: Bandung
- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Andjarsari, T. (2010). IMPLEMENTASI PRAKTEK MONOPOLI DI INDONESIA KASUS: LISENSI MC DONALD'S INDONESIA. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 7(01).1-12
- Auliyah, L., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Synergi Multi Daya Pratama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-19.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29-34.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135.
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1596-1602.
- Haditama, W., Navanti, D., & Wulandari, D. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Wahyu Artha Technic. *Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(3), 240-258.
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021, November). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 507-511)*.
- Herlina Vivi. (2019). *Mengolah Data Kuesioner*. Elex Media Komputindo. [https://books.google.co.id/books?id=WTOyDwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=RyZcbT7qfQ&dq=Herlina%20CV.\(2019\)&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=Herlina, V.\(2019\)&f=false](https://books.google.co.id/books?id=WTOyDwAAQBAJ&lpg=PP1&ots=RyZcbT7qfQ&dq=Herlina%20CV.(2019)&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=Herlina,V.(2019)&f=false), Elex Media Komputindo : Jakarta
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. *Neo-Bis*, 10(2), 211-222.
- Julianingsih, N. L. G. I. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kresna Jaya Perkasa Denpasar (Undergraduate thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar). Universitas Mahasaraswati Denpasar. <https://repo.unmas.ac.id/entry/4772>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* RajaGrafindo Persada : Depok
- Laswati, I. S. (2021). Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 52-58.

- Mahmud, A., Abbas, B., & Rahmatia, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*, 1(79), 1-23.
- Malkan, M., Adam, Y., Syafaat, M., & Sofyan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 2(1), 106-121.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Revika Aditama: Lampung
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Palguna, I. G. R., & Utari, L. P. S. (2020). Implementasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Gae. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 125-135.
- Pramesthi, R. A., & Ariyantiningasih, F. (2022). Pengelolaan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Literasi Mahasiswa Dalam Rangka Pengembangan Mutu Pendidikan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 6(2), 584-593.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- Salim, K., Sari, M. P., Islam, J. M. P., & Riau, S. A. K. (2014). Pengaruh Globalisasi Terhadap Dunia Pendidikan. *Makalah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, STAI Abdurahman Kepulauan Riau*. Page, 1-11.
- Sari, S. N., & Sari, F. K. (2020). Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987-993.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27-35.
- SIREGAR, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD dan SMP swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70-82.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A., & Asaloei, S. (2021). Pengaruh efisiensi kerja terhadap kinerja karyawan pt. aneka gas industri bitung. *Productivity*, 2(5), 413-416.
- Trisnawati, A., & Indriani, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Melania Jakarta. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 9(1), 104-118.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152)*.
- Widiarsa, J., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(2), 540-552.