



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTAKOMUNINDO PRADIPTA

Maman Fajri De Uci^{1*}, Nurul Wahdini², Dwi Mahroji³

¹²³Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa

Email: Fajri.deuci@yahoo.com¹, Wahdini88@gmail.com², Email Penulis³

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Ciptakomunindo Pradipta, both individually and collectively. The method employed is descriptive quantitative, utilizing both primary and secondary data. Data collection techniques include questionnaires, observation, and literature review. The population in this study consists of all employees of the company. To determine the sample, the researcher used probability-based sampling, specifically simple random sampling, with a saturated sampling approach, in which all members of the population were included as the research sample. The results of the study indicate that leadership style and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. This is evidenced by the positive regression coefficient values and a significance level (sig) of 0.000, which is less than the significance threshold (0.05). Based on these findings, the researcher recommends that future studies incorporate additional independent variables that may influence employee performance. Furthermore, it is advisable for future research to utilize a broader range of instruments in data collection in order to gain a deeper understanding of the factors affecting employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ciptakomunindo Pradipta, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan datanya terdiri dari tiga cara, yaitu kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan metode sampling berbasis probabilitas, khususnya simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan sampel jenuh, di mana semua anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi

yang positif serta nilai signifikansi (sig) = 0,000, yang berarti sig lebih kecil dari kriteria signifikansi (0,05). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel independen lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dianjurkan menggunakan lebih banyak instrumen dalam pengumpulan data agar dapat memahami lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Ciptakomunindo Pradipta adalah perusahaan berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak di bidang pelaksanaan konstruksi dan tergabung dalam Asosiasi Gapensi. Perusahaan ini berlokasi di Tokopedia Care Tower Lt.10, Ciputra International, Jl. Lingkar Luar Barat A No.1, Rawa Buaya, Cengkareng, Kota Tangerang, Indonesia. Dikenal memiliki reputasi baik dalam memberikan layanan berkualitas tinggi, PT. Ciptakomunindo Pradipta menjunjung tinggi profesionalisme dan kualitas sesuai standar asosiasi Gapensi. Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi, perusahaan harus mampu beradaptasi terhadap perubahan yang dipicu oleh kemajuan teknologi dan informasi, termasuk dalam pengembangan strategi, budaya, dan sistem perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjadi penting untuk menciptakan karyawan yang produktif, berdedikasi tinggi, dan bertanggung jawab.

Perusahaan sangat mengandalkan kinerja karyawannya, sehingga optimalisasi kinerja menjadi kebutuhan utama. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan dan motivasi kerja. Menurut Mulyasa (2007), gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni memengaruhi perilaku bawahan agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menjadi panutan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan serta perkembangan kinerja karyawan melalui komunikasi harmonis dan pembinaan yang baik.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja. Menurut Hasibuan (2021), motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja agar karyawan mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi meliputi minat, gaji, rasa aman, hubungan antar personal, dan kesempatan kerja. Berdasarkan data observasi, masih terdapat permasalahan motivasi kerja di

PT. Ciptakomunindo Pradipta, salah satunya adalah tingginya tingkat keterlambatan karyawan. Menurut data yang ada pada tahun 2023 keterlambatan tertinggi terjadi pada Juli (13,56%) dan terendah pada November (3,39%). Sementara pada tahun 2024, keterlambatan tertinggi terjadi pada Januari (15,25%) dan terendah pada September (3,39%).

Selain itu, penurunan kinerja juga terlihat dari hasil penilaian kerja karyawan berdasarkan data yang ada. Nilai rata-rata penilaian pada tahun 2023 sebesar 78% dan pada tahun 2024 sebesar 76%, yang masih berada dalam kategori “Cukup” dan belum mencapai kategori “Baik”. Faktor penilaian seperti kehadiran, tanggung jawab, keterampilan kerja, dan efektivitas menunjukkan angka yang tidak optimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi dari pihak perusahaan dan semakin menegaskan pentingnya peran gaya kepemimpinan serta motivasi kerja dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptakomunindo Pradipta.”

PT Ciptakomunindo Pradipta merupakan perusahaan konstruksi yang tergabung dalam Asosiasi Gapensi dan berlokasi di Kota Tangerang. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Namun, berdasarkan observasi, ditemukan beberapa permasalahan seperti kurang optimalnya peran kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis, rendahnya motivasi kerja yang tercermin dari tingkat keterlambatan karyawan, serta hasil penilaian kinerja yang belum mencapai kategori baik. Penelitian ini dibatasi pada dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ciptakomunindo Pradipta, baik secara parsial maupun simultan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi teoritis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan motivasi kerja yang efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses menginspirasi karyawan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan bersama, dengan cara membimbing, memotivasi, dan membangun komitmen (Sunarto, 2005:23). Gaya kepemimpinan merujuk pada perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam memengaruhi orang lain, yang seringkali dianggap sebagai tipe kepemimpinan. Menurut Siagian (2003:14), gaya kepemimpinan mencerminkan sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian unik dari seorang pemimpin yang membedakannya dari orang lain.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan cara seorang pemimpin memengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sunarto (2005), gaya kepemimpinan dapat diklasifikasikan dalam beberapa tipe utama yaitu:

- 1) Kharismatik / Non-Kharismatik, pemimpin kharismatik mengandalkan kepribadian dan kemampuan komunikasi, sedangkan non-kharismatik mengandalkan pengetahuan dan pendekatan analitis.
- 2) Otokratis / Demokratis, pemimpin otokratis mengambil keputusan sendiri, sementara pemimpin demokratis melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- 3) Pendorong / Pengawas, pemimpin pendorong memberi semangat dan visi, sedangkan pemimpin pengawas lebih menekankan kepatuhan.
- 4) Transaksional / Transformasional, pemimpin transaksional menggunakan imbalan dan hukuman, sedangkan pemimpin transformasional memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan lebih tinggi.

Lebih lanjut, Ralph (2001) mengidentifikasi delapan dimensi gaya kepemimpinan yang menjelaskan variasi pendekatan yang digunakan pemimpin.

- 1) *Autocratic* – Keputusan dibuat sendiri oleh pemimpin.
- 2) *Consultative* – Pemimpin meminta pendapat tapi tetap memutuskan sendiri.
- 3) *Facilitative* – Keputusan dibuat bersama, pemimpin sebagai fasilitator.
- 4) *Delegative* – Pemimpin mendelegasikan kewenangan kepada karyawan.
- 5) *Initiating Structure* – Pemimpin mengarahkan, merencanakan, dan mengawasi.
- 6) *Consideration* – Pemimpin memperhatikan kesejahteraan dan hubungan kerja.
- 7) *Transactional* – Fokus pada imbalan/hukuman sesuai kinerja.
- 8) *Transformational* – Pemimpin memberi motivasi, inspirasi, dan menciptakan kepercayaan.

Pemimpin transformasional memiliki empat ciri utama menurut Bass (dalam Ancok, 2012)

- 1) *Idealized Influence* – Memberi keteladanan.
- 2) *Intellectual Stimulation* – Mendorong berpikir kreatif dan apresiatif.
- 3) *Individual Consideration* – Perhatian terhadap pengembangan individu.
- 4) *Inspirational Motivation* – Memberikan inspirasi untuk pencapaian bersama.

Selain itu, Kartono (dalam Paramita, 2017) mengemukakan bahwa indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari enam kemampuan utama yang harus dimiliki seorang pemimpin.

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan – Menentukan tindakan paling tepat.
- 2) Kemampuan Memotivasi – Mendorong karyawan berkontribusi maksimal.
- 3) Kemampuan Komunikasi – Menyampaikan pesan secara efektif.
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan – Mengarahkan karyawan dengan wibawa.
- 5) Tanggung Jawab – Siap menanggung akibat dari keputusan.
- 6) Kemampuan Mengendalikan Emosi – Mengatur emosi untuk kestabilan kerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu, khususnya dalam konteks kerja. Menurut Harries Madiistriyatno & Zakiyya Tunnufus (2023), motivasi memengaruhi usaha dan pencapaian individu dalam bekerja, sedangkan Hasibuan (2021) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan, dan dalam manajemen, motivasi ditujukan pada sumber daya manusia. Thedora dalam Faishol, Zuhri dkk. (2022) menambahkan bahwa motivasi berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang mampu memicu perilaku tertentu. Maslow (2017) menjelaskan bahwa motivasi muncul dari kebutuhan bertingkat dalam diri individu yang harus dipenuhi secara berurutan. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sikap dan nilai yang mendorong seseorang untuk bertindak secara aktif dalam pekerjaannya demi mencapai hasil dan tujuan yang optimal.

Ada beberapa tujuan yang dapat di peroleh dari pemberian motivasi menurut Harries Madiistriyatno & Zakiyya Tunnufus (2023:140-127) antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Kinerja

- 2) Peningkatan Produktivitas
- 3) Peningkatan Kepuasan Kerja
- 4) Pengembangan Diri
- 5) Pemeliharaan Semangat dan Kebersamaan

Menurut Hasibuan (2017), tujuan dari motivasi kerja meliputi berbagai aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Pertama, motivasi berperan dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja para karyawan. Selain itu, motivasi juga mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.

Dengan adanya motivasi yang tepat, stabilitas tenaga kerja dapat terjaga, dan kedisiplinan karyawan akan meningkat. Proses rekrutmen pun menjadi lebih efisien, karena lingkungan kerja yang positif menarik calon pekerja berkualitas. Suasana kerja yang kondusif serta hubungan antar karyawan yang harmonis juga menjadi dampak positif dari penerapan motivasi kerja.

Motivasi yang baik mampu menumbuhkan loyalitas, kreativitas, serta partisipasi aktif dari para karyawan dalam kegiatan perusahaan. Tidak hanya itu, kesejahteraan tenaga kerja juga akan meningkat seiring dengan terpenuhinya kebutuhan mereka di tempat kerja. Pada akhirnya, rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas pun semakin tinggi, dan penggunaan sumber daya seperti alat dan bahan menjadi lebih efisien.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam atau luar individu untuk bertindak demi mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2018), motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Internal:
 - a. Keinginan untuk hidup: dorongan memperoleh penghasilan dan pekerjaan yang aman.
 - b. Keinginan untuk memiliki: dorongan bekerja agar dapat memiliki sesuatu.
 - c. Keinginan untuk dihargai: bekerja demi pengakuan dan status sosial.
 - d. Keinginan untuk diakui: didorong oleh lingkungan kerja yang adil dan harmonis.
 - e. Keinginan untuk berkuasa: dorongan mengontrol dan memimpin.
- 2) Faktor External:
 - a. Lingkungan kerja: kenyamanan fisik dan hubungan kerja.
 - b. Kompensasi: gaji dan tunjangan yang layak.
 - c. Supervisi: arahan dan pembinaan dari atasan.
 - d. Jaminan kerja: kepastian karier dan masa depan.
 - e. Status dan tanggung jawab: peluang naik jabatan.

- f. Peraturan fleksibel: aturan kerja yang adil dan manusiawi.

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa Indikator untuk motivasi kerja:

- 1) Kebutuhan akan Berprestasi, dorongan untuk mengatasi tantangan, mencapai standar tinggi, dan menunjukkan hasil kerja terbaik.
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi, keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang baik, diterima dalam kelompok kerja, dan merasa dihargai oleh rekan kerja.
- 3) Kebutuhan akan Kompetensi, dorongan untuk menguasai tugas, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, dan terus meningkatkan kemampuan.
- 4) Kebutuhan akan Kekuasaan, hasrat untuk memengaruhi orang lain, memimpin tim, serta mencapai posisi dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Maslow dalam Wibowo (2017) & Hasibuan (2019):

- 1) Kebutuhan Fisiologis, pemenuhan kebutuhan dasar melalui gaji, uang makan, transportasi, dan fasilitas kerja.
- 2) Kebutuhan Akan Rasa Aman, jaminan terhadap keselamatan dan kepastian kerja, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan pensiun.
- 3) Kebutuhan Sosial, rasa memiliki dan hubungan sosial yang sehat dalam lingkungan kerja.
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan, pengakuan atas prestasi, penghargaan dari atasan, dan rasa dihormati.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, kesempatan mengembangkan diri melalui pelatihan, pendidikan, serta tantangan kerja yang bermakna.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2018) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai menurut kriteria yang berlaku. Darmadi (2018) menekankan bahwa kinerja dicapai secara legal dan etis sesuai wewenang masing-masing. Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja harus sesuai tanggung jawab dan tidak melanggar hukum. Mangkunegara (2017) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan dalam menjalankan tugas.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang memungkinkan organisasi mengukur dan menilai kinerja karyawan secara tepat. Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja antara lain:

- 1) Karakteristik situasi
- 2) Deskripsi pekerjaan dan standar kerja
- 3) Tujuan penilaian
- 4) Sikap karyawan dan manajer terhadap evaluasi

Simanjuntak (2017) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ke dalam tiga kelompok:

- 1) Kemampuan dan Keterampilan Kerja, meliputi keahlian, motivasi, tanggung jawab, dan latar belakang pengalaman kerja.
- 2) Dukungan Organisasi, tersedianya fasilitas kerja, lingkungan yang nyaman, serta penggunaan teknologi dan alat bantu yang tepat.
- 3) Faktor Psikologis, persepsi, sikap, dan motivasi sangat memengaruhi kinerja individu.

Gibson, Ivancevich & Donnely dalam Priansa (2017) menambahkan:

- 1) Faktor Individu: kemampuan, pengalaman, latar belakang sosial.
- 2) Faktor Organisasi: kepemimpinan, sumber daya, struktur organisasi.
- 3) Faktor Psikologis: motivasi, persepsi, kepribadian.

Greenberg & Baroon dalam Rozarie (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja digunakan untuk keputusan promosi, mutasi, dan penghentian kerja. Wibowo (2017) menambahkan manfaat penilaian kinerja antara lain:

- 1) Evaluasi tujuan dan rencana kerja
- 2) Mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaan
- 3) Memberikan umpan balik untuk perbaikan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain **cross sectional** untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ciptakomunindo Pradipta. Variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan yang diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, bertanggung jawab, dan mengelola emosi (Kartono, 2008 dalam Lisa

Paramita, 2017), serta motivasi kerja yang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri (Maslow dalam Wibowo, 2017). Variabel dependen yaitu kinerja karyawan, diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja (Robbins, 2017). Semua variabel diukur menggunakan skala interval.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan aktif PT. Ciptakomunindo Pradipta sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena peneliti menilai semua anggota populasi memiliki informasi yang dibutuhkan. Jenis data yang digunakan meliputi data kualitatif (hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan) dan kuantitatif (data angka dari kuesioner). Sumber data terdiri dari data primer (langsung dari responden melalui kuesioner) dan data sekunder (data historis dan arsip perusahaan). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dengan skala Likert (1–5), serta wawancara langsung kepada karyawan yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

Derajat kebebasan (df) dalam analisis ini dihitung menggunakan rumus $df = N - 2$, sehingga dengan jumlah sampel sebanyak 59, diperoleh df sebesar 57. Dengan tingkat signifikansi 5%, maka nilai r-tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 0,256. Oleh karena itu, untuk menilai validitas, digunakan perbandingan antara nilai r-hasil dan r-tabel. Berdasarkan data pada tabel uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), diketahui bahwa nilai r-hasil bersifat positif dan lebih besar dari r-tabel (0,256). Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Sementara itu, pengujian reliabilitas terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach sebesar 0,831, sedangkan nilai r-tabel pada pengujian ini adalah 0,211. Karena nilai alpha lebih besar dari r-tabel ($0,831 > 0,211$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) bersifat reliabel. Informasi lebih rinci dapat ditemukan pada tabel yang disajikan berikutnya.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.831	10

Sumber : *manual*

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen (Gaya Kepemimpinan / variabel X1), (Motivasi Kerja / variabel X2) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai / variabel Y) pada tabel uji validitas yang ada, pada tabel berikut ini dijelaskan pernyataan yang valid maupun yang tidak valid.

Tabel 2. Variabel Independen dan Variabel Dependen

Keterangan	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pertanyaan Awal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pertanyaan yang Gugur (Tidak Valid)	-	-	-
Pernyataan yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Alpha	0,862	0,835	0,831

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel sebelumnya, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan tingkat validitas sebesar 100%, demikian pula dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang juga memperoleh hasil validitas sempurna. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan tidak terdapat item yang perlu direvisi atau dihapus.

B. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien korelasi dijadikan dasar untuk menghitung koefisien determinasi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang umumnya disajikan dalam bentuk persentase. Perhitungan koefisien determinasi ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak statistik, salah satunya adalah IBM SPSS Statistics versi 28.0.0.0.

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,784 ^a	0,769	0,768	1,324

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

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data 2024 diolah SPSS Statistic v.24.0

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,784 antara variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, nilai R Square tercatat sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y mencapai 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat kuat, sebagaimana tercermin dari nilai R Square yang mendekati angka 1.

C. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.277	.833		1.533	.131
Total_X1	.560	.073	.588	7.675	.000
Total_X2	.431	.081	.408	5.328	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : SPSS versi 28.00

Hasil analisis Regresi Linear Sederhana diperoleh nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 1,277 + 0,560 X_1 + 0.431 X_2$$

dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai a sebesar 1,277, dimana jika nilai X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi Kerja) adalah tetap (tidak berubah atau 0) maka nilai konstanta Y adalah sebesar 1,227
- 2) Nilai b adalah 0,560 + 0.431 dimana jika X_1 (Gaya Kepemimpinan) + X_2 (Motivasi Kerja) bertambah 1 basis point, maka Y (Kinerja Pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,991.

Selanjutnya diperoleh tingkat signifikansi dan thitung sebesar 18,487, dan ttabel dengan nilai 1,98827. Dimana tabel distribusi t dicari dengan cara menghitung derajat kebebasan (df) di rumuskan sebagai $df = N-2$, dihitung bahwa $df=59-2$ hasilnya 57 dan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh nilai ttabel 0,2564.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai thitung sebesar 1,553, yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 0,2564. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil uji t ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ciptakomunindo Pradipta. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai thitung sebesar 7,675, yang lebih besar daripada ttabel sebesar 1,67203. Demikian pula, motivasi kerja (X_2) menunjukkan pengaruh signifikan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 dan thitung sebesar 3,837, yang juga melebihi ttabel.

Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji F sebesar 1103,405, yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,159, dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,775, yang menunjukkan bahwa 77,40% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 22,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (dalam Wibowo, 2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozarie, L. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.