



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Putri Karisma¹, Khabib Alia Akhmad², Agus Suyatno³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

***Abstract** Human resource management is the process of dealing with various problems faced by employees, workers and employees. Managers and other employees can support the operations of the organization or business to achieve the goals that have been set. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on improving employee performance and to find out the effect of work motivation on improving employee performance. Samples were taken using the Purposive Sampling Technique and produced a sample of 71 people. The data collection method was through the distribution of Google form questionnaires with a Likert scale of 1-5 as a measuring tool. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis, partial test (t test), and simultaneous F test. Data processing was carried out using SPSS 25. The results of this study indicate that leadership style has no significant effect on improving employee performance and work motivation. significant effect on improving employee performance.*

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee performance

Abstrak Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan, pekerja dan karyawan. Manajer dan karyawan lainnya dapat mendukung operasi organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sampel diambil menggunakan Teknik *Purposive Sampling* dan menghasilkan sampel sebanyak 71 orang, metode pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner google form dengan skala *likert* 1-5 sebagai alat ukur. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (*uji t*), dan uji simultan F. Proses pengolahan data dilakukan dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam menangani berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan, pekerja dan karyawan. Manajer dan karyawan lainnya dapat mendukung operasi organisasi atau bisnis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, proses manajemen pada organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat diperlihatkan secara nyata, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Sapitri & Pancasasti, 2022). Kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sesuai dengan perannya.

Kinerja karyawan sangatlah penting bagi upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah proses berpengaruh dalam menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya (Wibowo et al., 2022). Oleh karena itu kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi dan memimpin orang, apalagi saat ini sistem sudah serba terbuka, sehingga kepemimpinan memberdayakan orang-orangnya. Sebaliknya kepemimpinan

Received Juli 20, 2023; Revised Agustus 11, 2023; Acepted: September 07, 2023

* Sandra Sri Rahayu, sandrahayu90@gmail.com

yang dapat menumbuhkan motivasi karyawan yaitu kepemimpinan yang dapat menumbuhkan tingkat percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan segala tanggungjawabnya di tempat kerja. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, dalam literatur tentang kepemimpinan selalu memberikan penjelasan bagaimana Sebagai seorang pemimpin yang baik, sikap dan gayanya sesuai dengan situasi kepemimpinan (Muh dkk., 2021). Suatu organisasi dikatakan berhasil atau gagal, ditentukan oleh kepemimpinan. Saputra & Rosyida, (2020) menyatakan gaya kepemimpinan yaitu norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba agar dapat mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi suatu organisasi pada instansi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dumadi, (2020). Peran pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap karyawan sangat lah penting. Hal ini berarti bahwa dalam memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus paham serangkaian kebutuhan karyawannya. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap serta nilai-nilai yang menerapkan individu agar mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Mulyadi & Pancasasti, 2021)

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Meryati dkk., (2021) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang bertindak dalam mempengaruhi bawahannya untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan cara yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yaitu gaya yang digunakan seorang pemimpin untuk memimpin suatu organisasi, menggunakan sumber daya organisasi yang ada agar mencapai suatu tujuan organisasi (Hanafi, almy, dan siregar, 2018), sementara itu menurut Suryanto, (2019) Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan Pemimpin untuk berinteraksi dengan karyawannya. Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) terdapat lima variabel kepemimpinan, yakni: 1) Cara berkomunikasi, 2) pemberian motivasi, 3) Kemampuan memimpin, 4) Pengambilan keputusan, 5) Kekuasaan yang positif.

Dan Dimensi Gaya Kepemimpinan Saputra & Rosyida, (2020), gaya kepemimpinan diukur melalui lima dimensi, yaitu: 1) *Telling* atau memberitahu karyawan apa yang harus dilakukan, 2) *Selling* atau kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, 3) *participating* atau kemampuan dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan menggunakan komunikasi dua arah yang benar, 4) *Delegating* oleh manajer atau memberi kepercayaan tinggi pada karyawan untuk melaksanakan mereka sendiri dan diberi sedikit panduan, 5) *Reward* tugas yang diselesaikan atau memberikan penghargaan atau pengakuan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kunci untuk mempertahankan organisasi yang sukses untuk menjaga kinerja pada organisasi dengan cara yang kuat dalam bertahan (Muh dkk., 2021). Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan keinginan serta dorongan seseorang agar melakukan sesuatu, motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, motivasi kerja yaitu hasil dari kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan dalam melakukan tindakan yang tepat dan menggunakan perilaku tertentu (Malkan dkk., 2020).

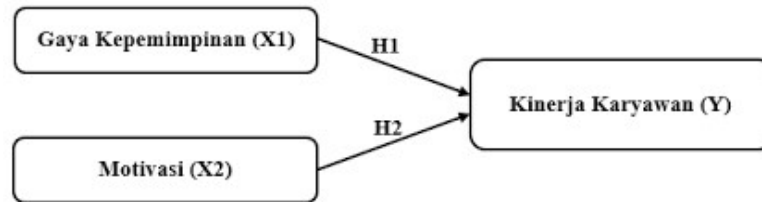
Seseorang yang termotivasi dapat dilihat dari sifat-sifat yang ada pada diri orang tersebut. Orang yang termotivasi ditandai dengan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan, Menurut Saputra & Rosyida, (2020) motivasi kerja dari seorang karyawan diukur melalui empat buah dimensi yaitu: 1) kebutuhan akan aktualisasi diri, 2) kebutuhan akan harga diri, 3) kebutuhan sosial dan fisiologis, 4) kebutuhan akan keamanan dan rasa aman.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan pencapaian suatu program atau implementasi kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi berdasarkan perencanaan strategis organisasi (Meryati & Kiswati, 2021). Kinerja karyawan adalah kinerja kerja atau kinerja yang benar-benar dicapai oleh karyawan. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan respon terhadap berhasil atau gagal tujuan tersebut yang sudah ditetapkan yang mengacu pada tingkat produktivitas karyawan (Muh dkk., 2021). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada waktu tertentu (Malkan dkk., 2020). Ada tujuh dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu: 1) kualitas pekerjaan, 2) kuantitas yang dihasilkan, 3) ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, 4) efektivitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, 5) kemandirian untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan, 6) kreativitas dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan, 7) komitmen kerja yang

ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi tempat bekerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Andalan Mandiri Busana Karanganyar
2. H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Andalan Mandiri Busana Karanganyar.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Andalan Mandiri Busana Karanganyar.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengambilan sampel diambil dari suatu populasi dan kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan di PT Andalan Mandiri Busana Karanganyar. (Jaya dkk., 2020). Populasi adalah keseluruhan kelompok individu- individu, kelompok, atau objek dimana peneliti ini menggeneralisasikan hasil penelitian (Amin et al., 2023) Populasinya adalah karyawan bagian Finishing pada PT Andalan Mandiri Busana Karanganyar yang berjumlah 245 orang dan sampelnya sebanyak 71 orang. Data diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner dengan 37 pertanyaan yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS 25, yaitu uji yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini dalam olah data menggunakan jawaban sebanyak 71 responden, dalam klasifikasi kriteria usia bahwa responden yang berusia 17-25 Tahun sebanyak 43 karyawan dengan persentase 61%, responden yang berusia 26-40 tahun sebanyak 27 karyawan dengan persentase 38%, dan responden yang memiliki usia lebih dari 40 tahun sebanyak 1 karyawan dengan persentase 1%, dapat disimpulkan bahwa responden berusia 16-25 tahun

merupakan responden yang paling banyak dalam hasil penelitian ini dengan persentase 61%, dalam kriteria jenis kelamin responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7 karyawan dengan persentase 10% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 orang dengan persentase 90%, dapat disimpulkan responen berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi dengan persentase 90%, dikarenakan karyawan PT Andalan Mandiri Busana lebih didominasi oleh karyawan perempuan, dalam kriteria masa kerja diketahui masa kerja <1 tahun sebanyak 15 karyawan dengan persentase 21%, masa kerja 1-2 tahun sebanyak 21 karyawan dengan persentase 30%, masa kerja 2-4 tahun sebanyak 23 karyawan dengan persentase 32%, masa kerja >5 tahun sebanyak 12 karyawan dengan persentase 17%, dapat disimpulkan responden dalam penelitian ini mayoritas masa kerjanya 2-4 tahun dengan perolehan persentase 32% dan paling sedikit responden dengan masa kerja >5 tahun dengan persentase 17%

Tabel 1. Uji Validitas X1

Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1	0.802	0.233	Valid
X1.2	0.828	0.233	Valid
X1.3	0.728	0.233	Valid
X1.4	0.723	0.233	Valid
X1.5	0.797	0.233	Valid
X1.6	0.763	0.233	Valid
X1.7	0.816	0.233	Valid
X1.8	0.859	0.233	Valid
X1.9	0.802	0.233	Valid
X1.10	0.920	0.233	Valid
X1.11	0.836	0.233	Valid
X1.12	0.825	0.233	Valid
X1.13	0.808	0.233	Valid
X1.14	0.792	0.233	Valid

Sumber : Data Primer diola, (2023)

Berdasarkan tabel 1. diatas hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai r hitung semua indicator variabel gaya kepemimpinan > nilai r tabel, artinya semua variabel X1 adalah Valid.

Tabel 2. Uji Validitas X2

Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
X2.1	0.519	0.233	Valid
X2.2	0.567	0.233	Valid
X2.3	0.682	0.233	Valid
X2.4	0.768	0.233	Valid
X2.5	0.724	0.233	Valid
X2.6	0.714	0.233	Valid
X2.7	0.800	0.233	Valid
X2.8	0.734	0.233	Valid
X2.9	0.811	0.233	Valid
X2.10	0.640	0.233	Valid
X2.11	0.694	0.233	Valid

Sumber : Data Primer diola, (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung semua indicator variabel motivasi kerja > nilai r tabel, artinya semua variabel X2 adalah Valid.

Tabel 3. Uji Validitas Y

Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Y1	0.707	0.233	Valid
Y2	0.769	0.233	Valid
Y3	0.676	0.233	Valid
Y4	0.787	0.233	Valid
Y5	0.781	0.233	Valid
Y6	0.762	0.233	Valid
Y7	0.785	0.233	Valid
Y8	0.600	0.233	Valid
Y9	0.740	0.233	Valid
Y10	0.748	0.233	Valid
Y11	0.779	0.233	Valid
Y12	0.762	0.233	Valid

Sumber : Data Primer diola, (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung semua indicator variabel kinerja karyawan > nilai r tabel, artinya semua variabel Y adalah Valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach'	Nilai batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.959	0.60	Reliebel
Motivasi Kerja (X2)	0.893	0.60	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0.925	0.60	Reliebel

Sumber : Data Primer diola, (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas uji reabilitas dilakukan pada 37 indikator pertanyaan di semua variabel dengan koefisien $\alpha > 0.60$. Dan nilai *Cronbach'* pada tabel diatas adalah > 0.60 , maka variabel-variabel tersebut reliabel.

Tabel 5. Uji Normalitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.329	3.726		5.455	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.111	.085	-.181	-1.311	.194	.409	2.446
	MOTIVASI KERJA	.794	.135	.814	5.882	.000	.409	2.446

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diola, (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat diketahui bahwa dari hasil uji normalitas dengan metode *one sample* Kolmogorov-smirnov (*one sample* K-S) *test* dengan nilai signifikansinya 0.073 yang lebih besar dari 0.05 dapat disimpulkan nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.92057269
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.077
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0.409 dan nilai VIF sebesar , berdasarkan kaidah pengambilan keputusan nilai *tolerance* $0.409 > 0.10$ dan nilai VIF $2.446 < 10.00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hasil regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.613	2.343		5.384	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.051	.053	-.162	-.951	.345
	MOTIVASI KERJA	-.150	.085	-.301	-1.766	.082

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.14, nilai signifikansinya dari variabel gaya kepemimpinan adalah $0.345 > 0.05$ dan pada variabel motivasi kerja adalah $0.082 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.329	3.726		5.455	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.111	.085	-.181	-1.311	.194
	MOTIVASI KERJA	.794	.135	.814	5.882	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah, (2023)

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t-hitung pada variabel ini adalah sebesar -1.311. Dan nilai t-tabel distribusi 0.05 adalah sebesar 1.667. Maka t-hitung $(-1.311) < t\text{-tabel} (1.667)$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang negative. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.194 > 0.05$) yang artinya tidak signifikan. Berarti dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Andalan Mandiri Busana.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t-hitung pada variabel ini adalah sebesar 5.882 Dan nilai t-tabel distribusi 0.05 adalah sebesar 1.667. Maka t-hitung $(5.882) > t\text{-tabel} (1.667)$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$) yang artinya signifikan. Berarti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1491.017	2	745.508	29.911	.000 ^b
	Residual	1694.842	68	24.924		
	Total	3185.859	70			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Primer diolah, (2023)

Hasil uji F hitung yang didapat dari uji di SPSS 25 adalah 29.911 sedangkan nilai F tabel adalah 3.98 maka dapat diketahui nilai F hitung > F tabel yaitu $29.911 > 3.98$ dengan tingkat signifikansi 0.000 dan tingkat signifikansi < 0.05: maka pada model regresi penelitian ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan pada PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.329	3.726		5.455	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.111	.085	-.181	-1.311	.194
	MOTIVASI KERJA	.794	.135	.814	5.882	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20.329 + (-0.181)X_1 + 0.814 X_2 + e$$

Jadi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 20.329 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 20.329 dengan asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai (-0.181). Setiap peningkatan nilai variabel X1 sebesar satuan dan nilai variabel X2 tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar sebesar -0.111.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai 0.814. setiap kenaikan nilai variabel motivasi kerja (X2) sebesar satuan dan nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) tetap ,

maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar sebesar 0.794.

4. Hasil analisis linier berganda diatas menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negative terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 10. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.452	4.99241

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.452 atau 45.2%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 45.2%. sedangkan sisanya yaitu 54.8% merupakan factor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi kerja, pelatihan kerja, dan lain-lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.194 yang artinya nilai signifikansi tersebut adalah >0.05 . Hal ini terjadi karena komunikasi antar pimpinan dengan karyawan yang kurang baik, pimpinan tidak mengakui kinerja karyawan sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darsono, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado, yang menyatakan bahwa Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000 yang artinya nilai tersebut adalah >0.05 . Maka dari itu variabel motivasi kerja merupakan variabel yang kemudian mendukung kinerja karyawan PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar dikarenakan motivasi kerja yang baik untuk karyawan agar mencapai tujuan perusahaan tersebut serta pemberian kompensasi dan

penghargaan untuk karyawan nya sangatlah penting memberikan semangat karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dan mendapatkan hasil terbaik. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar bahwa motivasi kerja yang didapat oleh karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gemini, 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Mootivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meryati dkk., 2021) dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Cabang Kotawisata) yang menyatakan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Andalan Mandiri Busana. Hal ini berarti bahwa peningkatan dan penurunan kinerja PT Andalan Mandiri Busana dipengaruhi oleh Motivasi Kerja.

3. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan tingkat signifikansi 0.000 berarti berpengaruh yang baik dari hasil uji F atau uji F secara keseluruhan dari variabel X1, X2, dan Y.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian untuk pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar.
2. Motivasi kerja terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Andalan Mandiri Busana di Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains*, 1(3), 288–302. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66>

- Dumadi, A. A. N. K. D. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global (Dumadi, Ayu). *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 64–77.
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v2i1.25.106-121>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Meryati, M., & Kiswati, K. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gratia Prima Indonesia (Books & Beyond Cabang Kotawisata). *Prosiding Manajerial Dan ...*, 151–159. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/prc/article/view/655>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nur, M. M. F. dkk. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. In *Economic Bosowa Journal* (Vol. 7, Issue 001).
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di Mts.N 1 Lamongan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 93–102. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9046>
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 3(02), 102–114. <https://doi.org/10.36665/jusie.v3i02.87>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>