



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Harapan Semesta

Anisa Nabila¹, Henny Armaniah²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : nabilaanisa3829@gmail.com , henny.hah@bsi.ac.id

Abstract - Leadership style and work motivation are factors that cause an increase or decrease in employee performance. The purpose of this study is to determine how leadership style (X_1) and work motivation (X_2) affect employee performance (Y). The object of this study was conducted at PT Duta Harapan Semesta which is engaged in manufacturing by producing equipment for household needs. This study uses statistical quantitative data with data collection methods through observation, interviews, questionnaires, and literature studies. In addition, the sampling technique used is a saturated sample whose entire population is used as a sample in this study. The final result in this study is that leadership style (X_1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), so H_01 is rejected and H_a1 is accepted with an influence of 72.9%. Work motivation (X_2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), so H_02 is rejected and H_a2 is accepted with an influence of 91.8%. Then simultaneously, leadership style (X_1) and work motivation (X_2) together have a positive and significant effect on employee performance (Y), so H_03 is rejected and H_a3 is accepted with an effect of 85.5%.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak - Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang menyebabkan kenaikan atau penurunan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian ini dilakukan di PT Duta Harapan Semesta yang bergerak dibidang manufaktur dengan memproduksi peralatan untuk kebutuhan rumah tangga. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif statistik dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Selain itu, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang keseluruhan populasinya dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil akhir dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima dengan pengaruh sebesar 72,9%. Motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima dengan pengaruh sebesar 91,8%. Lalu secara simultan gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima dengan pengaruh sebesar 85,5%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan sumber daya manusia dimulai dengan awal pengelolaan tenaga kerja yang sederhana sampai menjadi fungsi strategis yang penting dalam organisasi modern. Kemajuan teknologi informasi saat ini sudah merubah cara SDM beroperasi, dengan penggunaan perangkat lunak untuk manajemen karyawan, pelatihan online, dan analisis data. Adanya perkembangan ini membawa perubahan yang berdampak positif dan ada pula dampak negatif bagi perusahaan, hal tersebut secara umum menuntut perusahaan agar mampu melakukan pembaharuan secara terus menerus yang akan membawa operasional perusahaan menjadi lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan yang terjadi di perusahaan. Kebenarannya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan orang yang diperintahkan untuk bekerja oleh perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam melakukan aktivitas operasional di perusahaan tsb.

Sumber daya manusia merupakan pusat perhatian dan faktor penentu setiap aktivitas operasional perusahaan, sebab itu perusahaan harus memiliki strategi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan suatu bentuk keberhasilan dan tanggung jawab seorang karyawan yang sudah mampu menyelesaikan pekerjaannya, dimana kinerja tersebut akan diberikan kepada perusahaan. Melalui efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil, perusahaan tersebut dapat menilai kinerja karyawannya.

PT Duta Harapan Semesta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *plastic houseware manufacturing* dimana perusahaan tersebut dapat memproduksi berbagai jenis produk plastik untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tersedia berbagai jenis peralatan rumah tangga yang dijual oleh perusahaan ini mulai dari botol air minum plastik, tempat makanan plastik, serta peralatan rumah tangga lainnya yang berbahan plastik. Kinerja karyawan yang baik juga sangat penting bagi PT Duta Harapan Semesta, karena meningkatnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Namun, hal ini belum dapat dirasakan oleh PT Duta Harapan Semesta dikarenakan kinerja karyawannya yang belum sesuai dengan visi-misi perusahaan.

Selain faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor pendorong yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam memenuhi target dan harapan perusahaan. Motivasi kerja juga dipengaruhi beberapa faktor baik internal ataupun eksternal yang menjadikan alasan individu agar dapat meraih tujuan pribadi dan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi berfungsi untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Muflih Mubarak dkk., 2022), bahwa “Gaya kepemimpinan ialah suatu kepribadian yang bisa mempengaruhi seorang individu ataupun kelompok untuk dapat mengikuti semua tugas yang diperintahkan oleh pemimpin disuatu instansi, gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan”.

Motivasi Kerja

Menurut (Nuraldy, 2020), “Motivasi suatu kegiatan yang menciptakan intensitas, arah, serta usaha yang berkelanjutan pada seseorang yang ingin mencapai tujuannya. Intensitas tersebut menampilkan kerasnya seseorang mengupayakan sesuatu yang hasilnya akan memperoleh kinerja terbaik untuk organisasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Muflih Mubarak dkk., 2022), “Kinerja atau *performance* yang artinya keberhasilan karyawan atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang sederhana kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan, yang dilaksanakan dengan baik sesuai sesuai petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, menurut (Asridah Warni Tanjung dkk., 2022) “Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk menerangkan suatu kejadian yang terjadi perihal data penelitian”, dengan populasi 33 karyawan aktif PT. Duta Harapan Semesta. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan lima opsi jawaban yang diberi bobot. Selain data primer peneliti juga menggunakan data sekunder yang berasal dari perusahaan seperti data absensi karyawan.

Data yang terkumpul akan dianalisis melalui uji kualitas (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial, simultan, serta koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penyebaran kuesioner penelitian, terdapat 33 jawaban dari karyawan PT Duta Harapan Semesta yang menjadi responden. Informasi dalam kuesioner mencakup informasi pribadi yaitu nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir serta masa bekerja. Dalam penelitian ini kuesioner yang terdiri dari empat puluh tiga pernyataan dibagi menjadi tiga kelompok untuk mengukur tiga variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). setelah responden menyelesaikan survei, jawaban mereka akan diproses dan diuji menggunakan versi IBM SPSS V27.

Kualitas Data

Hasil uji validitas :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

No. Item	r.hitung	r.tabel	Keterangan
1	0,730	0,3440	Valid
2	0,742	0,3440	Valid
3	0,747	0,3440	Valid
4	0,694	0,3440	Valid

5	0,777	0,3440	Valid
6	0,795	0,3440	Valid
7	0,880	0,3440	Valid
8	0,908	0,3440	Valid
9	0,863	0,3440	Valid
10	0,773	0,3440	Valid
11	0,752	0,3440	Valid
12	0,758	0,3440	Valid
13	0,793	0,3440	Valid
14	0,539	0,3440	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas gaya kepemimpinan (X_1) diketahui hasil dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu 0,3440. Oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa setiap item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

No. Item	r.hitung	r.tabel	Keterangan
1	0,724	0,3440	Valid
2	0,775	0,3440	Valid
3	0,620	0,3440	Valid
4	0,501	0,3440	Valid
5	0,814	0,3440	Valid
6	0,774	0,3440	Valid
7	0,552	0,3440	Valid
8	0,793	0,3440	Valid
9	0,745	0,3440	Valid
10	0,601	0,3440	Valid
11	0,632	0,3440	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas motivasi kerja (X_2) diketahui hasil dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu 0,3440. Oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa setiap item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r.hitung	r.tabel	Keterangan
1	0,532	0,3440	Valid
2	0,823	0,3440	Valid

3	0,705	0,3440	Valid
4	0,795	0,3440	Valid
5	0,692	0,3440	Valid
6	0,750	0,3440	Valid
7	0,64	0,3440	Valid
8	0,529	0,3440	Valid
9	0,735	0,3440	Valid
10	0,789	0,3440	Valid
11	0,418	0,3440	Valid
12	0,468	0,3440	Valid
13	0,64	0,3440	Valid
14	0,638	0,3440	Valid
15	0,614	0,3440	Valid
16	0,790	0,3440	Valid
17	0,782	0,3440	Valid
18	0,783	0,3440	Valid

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas kinerja karyawan (Y) diketahui hasil dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu 0,3440. Oleh karena itu, dapat ditentukan bahwa setiap item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Koefisien Cronbach-Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,946	Reliabel
Motivasi Kerja	0,884	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,927	Reliabel

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Hasil menunjukan pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar $0,946 > 0,06$, variabel motivasi kerja $0,884 > 0,06$ dan variabel kinerja karyawan $0,927 > 0,06$. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukan semua pernyataan yang telah dibuat dalam penelitian ini dapat dipercaya serta dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

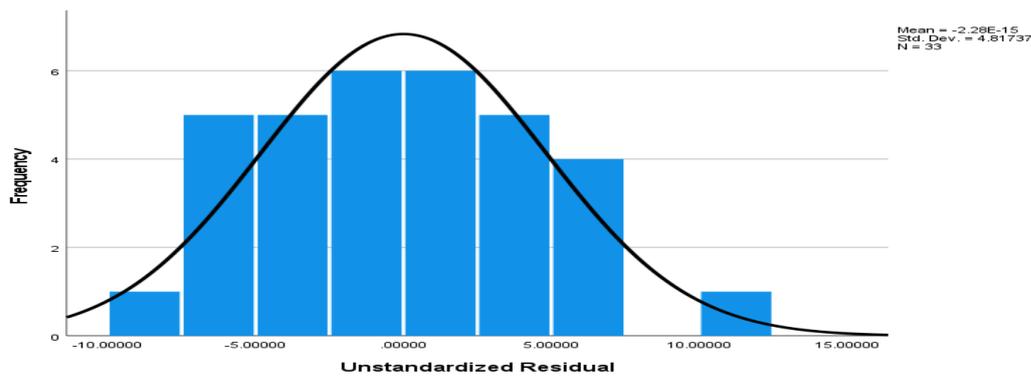
Hasil Uji Shapiro-Wilk pada uji normalitas:

Tabel 5 Hasil Uji Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,070	33	.200*	0,973	33	0,579

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansinya $0,579 > 0,05$, dapat diartikan penyebaran datanya dapat dikatakan normal, dan data penelitian ini dapat digunakan. Histogram pada uji normalitas:

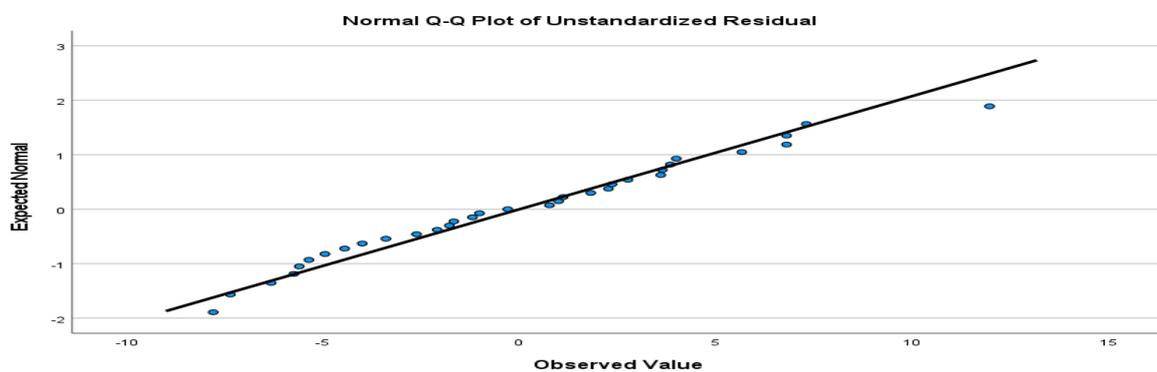


Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Gambar 1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas yang memperlihatkan bahwa model berbentuk lonceng dan dapat dinyatakan pada variabel kinerja karyawan memenuhi standar normalitas.

QQ-Plot (Quantile-Quantile)



Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Gambar 2 Grafik QQ-Plot

Dapat dilihat dari gambar QQ-Plot diatas bahwa titik-titik tersebar disekitar garis diagonal dan bergerak kearah garis diagonal atau dikatakan grafik histogram menuju pola distribusi normal. Sehingga variabel kinerja karyawan (Y) memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Glejser:

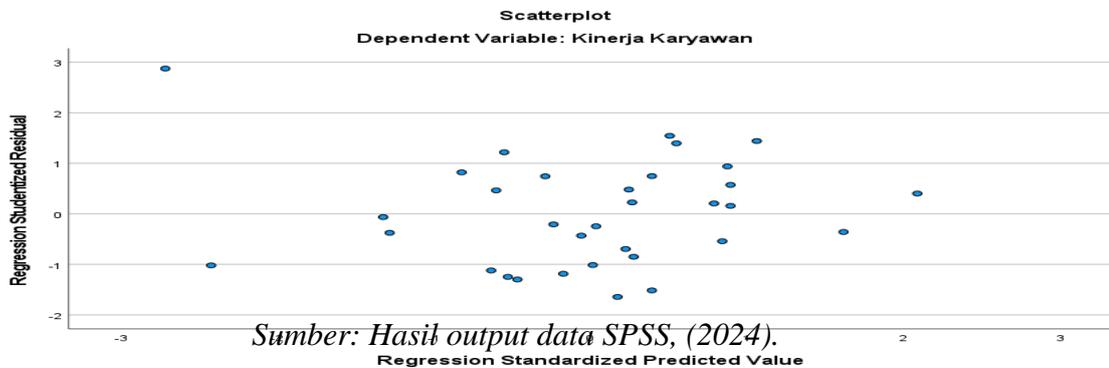
Tabel 1 Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,827	2,084		3,756	0,001
	Gaya Kepemimpinan	-0,098	0,078	-0,440	-1,270	0,214
	Motivasi Kerja	0,030	0,110	0,095	0,274	0,786

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Hasil uji glejser memperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,214 dan variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,786. Dikarenakan kedua nilai signifikan > 0,05, disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau tidak ada kesamaan antara residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain.

Hasil Uji Grafik Scatterplot



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat grafik scatterplot menunjukkan titik-titik tersebar secara tidak beraturan ada diatas dan dibawah dan berada dekat dengan angka 0, yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,488	4,108		2,553	0,016		

Gaya Kepemimpinan	0,244	0,153	0,225	1,593	0,122	0,242	4,130
Motivasi Kerja	1,103	0,216	0,722	5,108	0,000	0,242	4,130

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Hasil dari uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai toleransi kedua variabel sebesar $0,242 > 0,1$ dan nilai VIF kedua variabel sebesar $4,130 < 10$. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa multikolineritas tidak terjadi yang berarti variabel bebas tidak mempengaruhi satu sama lain.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,488	4,108		2,553	0,016
	Gaya Kepemimpinan	0,244	0,153	0,225	1,593	0,122
	Motivasi Kerja	1,103	0,216	0,722	5,108	0,000

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 10,488, yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 10,488. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,244 (24,4%), dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan menurun satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan turun sebesar 0,244 (24,4%). Sementara itu, nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1,103 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,103, sedangkan jika motivasi kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan turun dengan besaran yang sama, yaitu 1,103.

Uji Hipotesis

Hasil uji parsial (uji t) :

Tabel 9 Uji T (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	17,283	5,228		3,306	0,002
	Gaya Kepemimpinan	0,923	0,101	0,854	9,125	0,000

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Berdasarkan tabel memperlihatkan hasil uji t gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 9,125 > t_{tabel} 2,042$, yang menyimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Harapan Semesta.

Tabel 10 Hasil Uji T (X_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,613	4,146		2,801	0,009
	Motivasi Kerja	1,402	0,109	0,918	12,883	0,000

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Berdasarkan tabel memperlihatkan hasil uji t motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 12,883 > t_{tabel} 2,042$, yang menyimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Duta Harapan Semesta.

Hasil uji simultan (uji f):

Tabel 2 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4374,888	2	2187,444	88,366	.000 ^b
	Residual	742,627	30	24,754		
	Total	5117,515	32			

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Dari tabel dapat diketahui nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 88,366 > F_{tabel} 3,32$. Hal ini dapat dikatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang artinya gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi parsial:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	0,729	0,720	6,69229

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan nilai korelasi (R) yaitu 0,854 atau 85,4%. Adapun nilai R Square sebesar 0,729 atau 72,9% yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,729 atau 72,9%. Sisanya 27,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	0,843	0,838	5,09724

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan nilai korelasi (R) yaitu 0,918 atau 91,8%. Adapun nilai R Square sebesar 0,843 atau 84,3% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,843 atau 84,3%. Sisanya 15,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan:

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	0,855	0,845	4,97536

Sumber: Hasil output data SPSS, (2024).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Y), pada nilai korelasi (R) yaitu 0,925 atau 92,5%. Sedangkan pada nilai R Square yaitu 0,855 atau 85,5%, yang dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,855 atau 85,5%. Sedangkan untuk sisanya 14,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Duta Harapan Semesta menghasilkan beberapa temuan utama. Pertama, berdasarkan uji t, gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, thitung $9,125 > ttabel 2,042$, serta kontribusi determinasi (KD) sebesar 72,9%, sementara 27,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Kedua, motivasi kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, thitung $12,883 > ttabel 2,042$, serta KD sebesar 84,3%, sedangkan 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Ketiga, hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, Fhitung $88,366 > Ftabel 3,32$, serta KD sebesar 85,5%, sementara 14,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Duta Harapan Semesta.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan adalah: (1) Memperbaiki teknik pendekatan dalam gaya kepemimpinan dengan membangun komunikasi dua arah yang lebih terbuka agar pemimpin dapat memahami kebutuhan karyawan secara lebih baik. (2) Menyediakan fasilitas pendukung, seperti mobilitas bagi karyawan gudang serta jaminan kesehatan, guna meningkatkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. (3) Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel independen lain serta meningkatkan jumlah data agar penelitian menjadi lebih objektif, bervariasi, dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Ade Heryana, S. S. M. K. (2020). *Hipotesis penelitian*.
- Adriyanti, Latief, F., Bahasoan, S., & Nobel Indonesia Makassar, I. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Malomo Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Ajeng, P. L., Asymar, H. H., & Erri, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9).

- Ansori, Y. Z., & Publikasi, M. (2019). Islam dan pendidikan multikultural. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 5(2), 110.
- Diantika, D. (2021). Fungsi kepemimpinan dan kinerja pegawai puskesmas. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*. <https://doi.org/10.15294/higeia/v5i1/34738>
- Dumadi, A., Ainunnisa, A., Khojin, N., & Harini, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 64–77.
- Effiyaldi, J. P. K. P., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). Penerapan uji multikolinearitas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2. <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- Fajri, C., & Amelya, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <http://Jiip.stkiyapisdmpu.ac.id>
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2).
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial*.