



Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Syarah Fatimah Amalia¹, Turah Slamet²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

¹syarahfatimahamalia@digitechuniversity.ac.id, ²turahslamet@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 12 Mei 2023

Disetujui 20 Juni 2023

Diterbitkan 25 Juli 2023

Kata kunci:

Gaya kepemimpinan;
Motivasi kerja; Kinerja
karyawan; Sumber Daya
Manusia

Keywords :

Leadership style; Work
motivation; Employee
performance; Human
resources

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana perbedaan tipe kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Jonggol 1 dan 2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karyawan di PNM Cabang Jonggol 1 & 2 diberikan kuesioner untuk diisi sebagai bagian dari prosedur pengumpulan data. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasilnya, pendekatan pemimpin dalam mengelola personalia memiliki pengaruh yang signifikan dan bermanfaat terhadap produktivitas. Produktivitas karyawan di PNM Cabang Jonggol 1&2 meningkat secara proporsional dengan kemampuan pemimpin dalam membina lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Produktivitas karyawan di PNM Cabang Jonggol 1 dan 2 meningkat seiring dengan upaya perusahaan untuk menginspirasi mereka untuk melakukan yang terbaik. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama cukup besar. Kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze how different types of leadership and levels of workplace motivation affect employee productivity at PT Permodalan Nasional Madani's Jonggol Branches 1 and 2. This study makes use of a quantitative approach to research. Employees at PNM Jonggol Branch 1&2 were given questionnaires to fill out as part of the data collection procedure. Multiple linear regression analysis was used to assess the study's hypothesis. According to the results, a leader's approach to managing personnel has a significant and beneficial effect on productivity. Employee productivity at PNM Jonggol Branch 1&2 increases in direct proportion to the leader's skill in fostering an enabling work environment. The current research also showed that work motivation has a significant positive effect on productivity. The productivity of workers at PNM Jonggol Branch 1 and 2 rises in tandem with the company's efforts to inspire them to do their best. Furthermore, the results showed that the impact of leadership style and job motivation together was substantial. Leadership that inspires and motivates employees can have a significant impact on productivity in the workplace.



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam membantu bisnis untuk sukses di dunia yang saling terhubung saat ini semakin meluas. Karyawan yang kompeten dan termotivasi sangat penting bagi kesuksesan perusahaan (Panungkelan, 2020). Tujuan strategis perusahaan dan kemampuannya untuk memperoleh keunggulan kompetitif sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Porter, 2002; Hamel, 2002). Kehadiran gaya kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan karyawan (Widjaja & Ginanjar, 2022). Menurut Hidayat & Agustina (2020), motivasi pekerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Perusahaan perlu melakukan pekerjaan yang baik dalam mengelola motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas di antara para pekerjanya.

Kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Karyawan adalah aset berharga yang dapat membantu organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya dengan efektif. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Ini membantu perusahaan untuk menjalankan operasi harian secara lancar dan menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi.

Karyawan yang berkinerja baik cenderung berkontribusi pada inovasi dan kreativitas. Mereka dapat memberikan ide-ide baru, solusi, dan gagasan yang membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan pasar dan mengembangkan produk atau layanan yang lebih baik. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi pada kolaborasi tim yang sukses. Kerja sama yang baik di antara karyawan memungkinkan tim untuk mencapai tujuan-tujuan strategis yang lebih besar, seperti pengembangan produk baru atau perluasan pasar.

Karyawan yang produktif membantu perusahaan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional. Ini dapat berdampak positif pada profitabilitas dan pertumbuhan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa dalam interaksi mereka dengan pelanggan memiliki kemampuan untuk secara signifikan meningkatkan pengalaman pelanggan secara keseluruhan. Praktik ini memiliki potensi untuk membina hubungan yang langgeng dengan pelanggan dan meningkatkan loyalitas klien.

Karyawan yang berkinerja tinggi menunjukkan kecenderungan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan secara terus menerus. Hal ini dapat memfasilitasi pengembangan organisasi dengan staf yang terampil dan cakap yang siap untuk menghadapi rintangan yang akan datang. Pencapaian target dan indikator kinerja utama (KPI) yang diuraikan dalam rencana strategis difasilitasi oleh kinerja karyawan yang efektif dalam organisasi. Hal ini memastikan bahwa organisasi membuat kemajuan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Karyawan yang memiliki kinerja baik cenderung lebih siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Mereka dapat dengan cepat beradaptasi dan berkontribusi pada perubahan strategis yang diperlukan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus menggunakan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik, termasuk namun tidak terbatas pada program pelatihan dan pengembangan, pengakuan atas pencapaian, membina komunikasi yang transparan, dan menawarkan bantuan dalam mencapai tujuan individu dan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih berdedikasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi dengan ide-ide kreatif. Mereka lebih berani mencoba pendekatan baru atau solusi inovatif yang dapat membantu perusahaan berkembang.

Motivasi yang tinggi dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kebosanan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi absensi yang tidak terduga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Salecha, 2022). Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi seperti memberikan pengakuan dan apresiasi atas prestasi, memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan tanggung jawab lebih besar, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mengkomunikasikan tujuan dan visi perusahaan dengan jelas kepada karyawan.

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Cara seorang pemimpin memimpin dan berinteraksi dengan timnya dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, retensi, kolaborasi, dan kualitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, tim, dan tugas yang dihadapi (Aprina et al., 2023). Penting bagi pemimpin untuk memahami kebutuhan dan karakteristik karyawan serta situasi yang ada, sehingga mereka dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk mendorong kinerja yang optimal. Kombinasi dari berbagai gaya kepemimpinan juga dapat digunakan sesuai kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Setelah melihat data dari berbagai bisnis, Lotje et al. (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang baik dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Menurut Nurlia (2017), gaya kepemimpinan seseorang secara signifikan mempengaruhi hasil kerja anggota tim mereka. Effendy & Fitria (2020) dan Padauleng (2019) keduanya setuju bahwa "terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan," yang didukung oleh temuan penelitian ini. Pemimpin dengan kemampuan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat memiliki peluang untuk meningkatkan produktivitas di dalam organisasi mereka. Perlu juga dicatat bahwa studi oleh Bianca (2017) dan Hafizhah (2018) mengungkapkan bahwa motivasi pekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas di tempat kerja. Karyawan yang terinspirasi untuk melakukan yang terbaik secara konsisten akan melampaui ekspektasi.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana berbagai jenis kepemimpinan dan tingkat motivasi di tempat kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT PNM Cabang Jonggol 1 dan 2. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu para pemimpin bisnis untuk mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan mengadopsi kerangka filosofis positivis untuk memahami populasi atau sampel yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang menggunakan desain korelasional untuk menilai hubungan antar variabel (Arikunto, 2013). Penelitian ini menggunakan kelompok sampel yang terdiri dari 30 karyawan dari PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Jonggol 1 & 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yang melibatkan inklusi semua individu dalam populasi yang diteliti (Gusli dalam Dewanti et al., 2021; Sugiyono, 2018).

Menempatkan variabel melalui proses operasionalisasi berarti mengubahnya dari konstruk teoritis menjadi konstruk yang dapat diukur. Gaya kepemimpinan, motivasi staf, dan produktivitas adalah beberapa area di mana tabel indikator telah digunakan. Data primer dan sekunder digunakan untuk melengkapi investigasi ini. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan di PT PNM Jonggol 1 & 2 untuk mengumpulkan sebagian besar data primer penelitian. Dalam investigasi ini, skala Likert digunakan untuk pengumpulan data kuantitatif. Istilah "data sekunder" digunakan untuk menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan dan tersedia untuk umum secara online (Arikunto, 2013; Sugiyono, 2018). Pendekatan pengumpulan data yang digunakan mencakup penggunaan kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner adalah metode yang umum digunakan untuk memperoleh tanggapan tertulis dari individu, sementara observasi berfungsi sebagai sarana untuk mengamati kejadian secara langsung, dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi melalui komunikasi verbal.

Ketika melakukan analisis data, peneliti menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data yang relevan dan tepat. Penilaian validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan korelasi product moment, yang memungkinkan untuk menguji hubungan antara item-item pertanyaan dengan konstruk yang dituju (Ghazali, 2018). Di sisi lain, reliabilitas pengukuran dinilai dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha, yang memberikan indikasi konsistensi internal dan kepercayaan pengukuran (Ghazali, 2018). Dalam bidang analisis data, sudah menjadi praktik umum untuk melakukan uji asumsi klasik. Pengujian ini memiliki berbagai tujuan, seperti menilai normalitas distribusi data melalui uji normalitas, mengevaluasi keterkaitan antar variabel dengan menggunakan uji multikolinieritas, menguji hubungan antara kesalahan pada periode yang berurutan melalui uji autokorelasi, dan mengidentifikasi pola antara nilai yang diprediksi dengan residual melalui uji heteroskedastisitas (Sugiyono, 2018).

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memastikan dampak dari variabel penjelas terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Untuk mengukur seberapa kuat dua variabel berkorelasi, para ahli statistik menggunakan koefisien determinasi (Ghazali, 2018). Uji F digunakan untuk mengetahui bagaimana semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual (Ghazali, 2018; Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,831	0,3061	0,000	Valid
	X1.2	0,737	0,3061	0,000	Valid
	X1.3	0,811	0,3061	0,000	Valid
	X1.4	0,811	0,3061	0,000	Valid
	X1.5	0,723	0,3061	0,000	Valid
	X1.6	0,831	0,3061	0,000	Valid
	X2.1	0,909	0,3061	0,000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.2	0,779	0,3061	0,000	Valid
	X2.3	0,872	0,3061	0,000	Valid
	X2.4	0,803	0,3061	0,000	Valid
	X2.5	0,864	0,3061	0,000	Valid
	X2.6	0,909	0,3061	0,000	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,701	0,3061	0,000
Y.2		0,577	0,3061	0,000	Valid
Y.3		0,701	0,3061	0,000	Valid
Y.4		0,797	0,3061	0,000	Valid
Y.5		0,701	0,3061	0,000	Valid
Y.6		0,462	0,3061	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

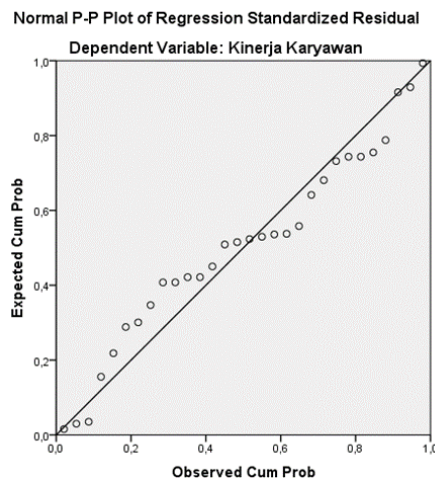
Enam pernyataan tentang kepemimpinan (X1), motivasi di tempat kerja (X2), dan hasil kerja karyawan (Y) disertakan dalam survei ini. SPSS 26.0 digunakan untuk proses verifikasi survei. Semua pernyataan dalam kuesioner dianggap valid berdasarkan hasil uji validitas yang melibatkan 30 responden. Nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 0,05), menunjukkan hasil tersebut.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,899	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,926	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,686	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

SPSS 26.0 digunakan untuk menganalisis data dari eksperimen. Koefisien alpha Cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,60, sebagaimana ditentukan oleh uji reliabilitas dengan jumlah sampel 30 orang. Temuan penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi di semua faktor.



Gambar1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), “model regresi dikatakan menunjukkan distribusi normal dalam konteks pengambilan keputusan apabila scatter plot yang mewakili data observasi mengikuti garis diagonal.” Oleh karena itu, dengan mengacu pada hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, yang dibuktikan dengan kesesuaian grafik data dengan pola yang diantisipasi.

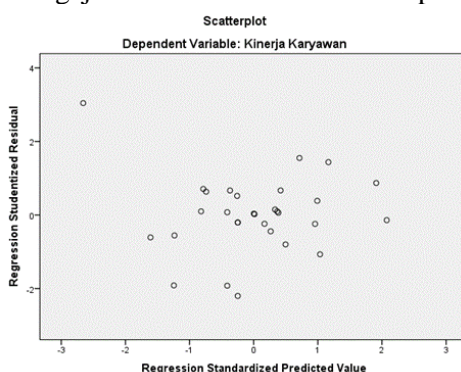
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,271	2,644		,481	,635		
	Gaya Kepemimpinan	,417	,080	,509	5,232	,000	,997	1,003
	Motivasi Kerja	,527	,071	,727	7,481	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Menurut Ghazali (2018), tidak adanya multikolinieritas dapat disimpulkan apabila nilai tolerance melebihi 0,100 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) di bawah 10,00. Hasil pengukuran penelitian menunjukkan bahwa nilai tolerance di atas ambang batas yaitu sebesar 0,410 (> 0,100), sedangkan nilai VIF berada di bawah ambang batas yaitu sebesar 2,439 (< 10,00). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplots

Menurut Ghazali (2018), heteroskedastisitas tidak terjadi apabila scatterplot sumbu Y menampilkan penyebaran titik-titik secara acak di atas dan di bawah garis nol dan tidak menunjukkan pola tertentu yang jelas, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini tidak sesuai dengan pola yang dapat diprediksi, melainkan menunjukkan penyebaran titik-titik data yang acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,271	2,644		,481	,635
	Gaya Kepemimpinan	,417	,080	,509	5,232	,000
	Motivasi Kerja	,527	,071	,727	7,481	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai ambang batas 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen X1 memang secara signifikan mempengaruhi variabel dependen Y. Korelasi positif antara X1 dan Y lebih lanjut didukung oleh estimasi nilai t sebesar 7,481, yang memberikan kepercayaan pada hipotesis alternatif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari

ambang batas 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, yang mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa X2 berkorelasi positif dengan Y didukung oleh nilai t hitung sebesar 3,352. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,340	2	93,170	39,599	,000 ^b
	Residual	63,527	27	2,353		
	Total	249,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dalam analisis regresi simultan, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini ($p = 0,000$). Tingkat signifikansi statistik ditetapkan pada ambang batas bawah 0,05. Statistik menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), yang keduanya berkontribusi terhadap hasil yang diinginkan (Y).

Pengaruh gabungan dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai F sebesar 13,460, yang lebih besar dari nilai 3,19 pada tabel F. Kinerja Karyawan (Y) ditemukan saling dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Tabel 6 Hasil Koefisien Diterminasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,337	1,505

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Studi regresi simultan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi yang dicapai sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai yang disyaratkan yaitu 0,05, dan nilai F hitung sebesar 39,599 lebih besar dari nilai F tabel, yang mengarah pada pengadopsian hipotesis alternatif. Sebagai hasilnya, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi di tempat kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk hasil kerja karyawan.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan nilai t-value sebesar 5.232 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000, maka hipotesis nol ditolak. Gaya kepemimpinan yang lebih efektif cenderung menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dari karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan di PT PNM Cabang Jonggol 1&2 terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas di tempat kerja. Lotje et al. (2017) dan Nurlia (2017), misalnya, menemukan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang didukung oleh hasil yang dilaporkan di sini. Itulah mengapa penting untuk mencari pemimpin dengan kualitas yang patut dicontoh. Pemimpin yang efektif dalam meningkatkan hasil kerja tim mereka adalah pemimpin yang patut diikuti. Untuk memotivasi dan mengarahkan staf secara efektif, perusahaan harus mengidentifikasi dan membina para pemimpin dengan kompetensi dan kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan. Efisiensi kepemimpinan dan motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan tinjauan rutin terhadap keduanya.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t hitung sebesar 7,481 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka hipotesis kedua terbukti signifikan secara statistik. Meningkatkan antusiasme pekerja terhadap pekerjaan mereka telah terbukti memberikan efek yang baik terhadap produktivitas di tempat kerja. Motivasi kerja dan kinerja memiliki kaitan yang erat dalam konteks PT PNM Cabang Jonggol 1 & 2, seperti yang telah dibuktikan oleh literatur yang ada. Temuan penelitian ini mendukung penelitian oleh Bianca (2017) dan Hafizhah (2018), yang keduanya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk datang ke tempat kerja. Penting bagi perusahaan untuk memberikan hadiah, insentif, dan kesempatan untuk pengembangan profesional kepada karyawan mereka agar mereka tetap termotivasi dalam bekerja. Diharapkan tindakan ini akan menjadi katalisator untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sangat menarik bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja. Pada tingkat signifikansi statistik 0,0001, kontribusi gabungan dari kedua variabel tersebut ditemukan sebesar 74,6 persen. Oleh karena itu, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sukses dan mendorong motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas. Menurut data, gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) manajer di PT PNM Cabang Jonggol 1&2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap output staf (Y). Hasil penelitian Hamidi (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja didukung oleh temuan penelitian ini. Dalam situasi ini, kepemimpinan yang efektif dan antusiasme karyawan yang tinggi sangatlah penting. Program pelatihan dan pengembangan dapat membantu karyawan belajar untuk memimpin dengan lebih efektif dan menghargai nilai motivasi intrinsik di tempat kerja. Penting bagi para pemimpin dan karyawan untuk memiliki jalur komunikasi yang terbuka sehingga yang pertama dapat belajar tentang persyaratan dan harapan karyawan, dan yang kedua dapat menerima bimbingan dan kritik. Hasilnya adalah tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN

Hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan didukung oleh temuan studi dan diskusi berikut. Gaya kepemimpinan manajer PNM Cabang Jonggol 1&2 memiliki dampak langsung pada efektivitas timnya. Motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas, seperti yang diharapkan dari penelitian ini. Meningkatkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka di PNM Cabang Jonggol 1 dan 2 memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan saling terkait terhadap hasil kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas di tempat kerja.

Berdasarkan temuan ini, disarankan kepada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Jonggol 1&2 untuk memperhatikan pemilihan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik serta memberikan perhatian pada motivasi kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan serta penghargaan yang memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, evaluasi secara berkala dan komunikasi yang efektif juga penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprina, S. D., Salsabila, K., & Andini, N. (2023). Kepemimpinan pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 236–250.
- Arikunto, S. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta: Bandung*.
- Bianca, O. C. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Pada CV. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta). *Skripsi. Yogyakarta: Negeri Yogyakarta*.

- Dewanti, R. L., Tarigan, B., Rokhmat, R., & Wijayanti, L. E. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB)*, 2(1), 325–336.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264–276.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizhah, I. Z. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bumida bumiputera muda cabang amando. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).
- Nurlia, R. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Al-ijarah indonesia finance lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Padauleng, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makasar. Makasar*.
- Panungkelan, W. M. (2020). Pengaruh knowledge management dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1(1), 37–45.
- Salecha, M. R. P. (2022). *Tingkat stres pada perawat yang bekerja di instalansi gawat darurat dengan motivasi kerja pada masa pandemi covid-19 (Studi di Rsud Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto)*. ITSKes Insan Cendekia Medika Jombang.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta CV.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.