

Analisis Kuantitatif Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kalimantan

Suhardoyo^{1*}, Nurul Ismi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail : suhardoyo.syo@bsi.ac.id^{1*}, *e-mail* : nurulismi0504@gmail.com²

Abstract

The purpose of the study was to determine and investigate how various leadership philosophies and aspects of work motivation impact workers' performance at the PT Pegadaian Kalimantan Branch. All 40 workers of the PT Pegadaian Kalimantan Branch were included as participants in the saturation sampling technique. A questionnaire was employed in the data gathering process. Multiple linear regression, hypothesis testing, data quality testing, and verifying traditional assumptions were all part of the data analysis process. The findings demonstrated that the leadership style variable's t-value was more than the table's t-value ($6.959 > 2.024$), indicating that employee performance is significantly impacted by leadership style. Because the work motivation score is greater than the table's crucial threshold ($2.566 > 2.024$), employee performance is significantly impacted by work motivation. There is some effect from variables X1 and X2. Simultaneously, the significance value is 0.00, which is less than 0.05, and the F value for the two independent variables is greater than the F table value ($62.247 > 3.25$), demonstrating how employee performance is influenced both partially and simultaneously. The R Square value is 75.5%, indicating how well X1 describes Y. It is 61.9% for X2 explaining Y. The R Square value rises to 77.1% when X1.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan dan menyelidiki bagaimana berbagai filosofi kepemimpinan dan aspek motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja di PT Pegadaian Cabang Kalimantan. Seluruh 40 pekerja PT Pegadaian Cabang Kalimantan dilibatkan sebagai partisipan dalam teknik pengambilan sampel jenuh. Kuesioner digunakan dalam proses pengumpulan data. Regresi linier berganda, pengujian hipotesis, pengujian kualitas data, dan verifikasi asumsi tradisional merupakan bagian dari proses analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai t tabel ($6,959 > 2,024$), yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Karena skor motivasi kerja lebih besar dari ambang batas penting tabel ($2,566 > 2,024$), kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Terdapat beberapa pengaruh dari variabel X1 dan X2. Secara bersamaan, nilai signifikansi adalah 0,00, yang kurang dari 0,05, dan nilai F untuk kedua variabel independen lebih besar dari nilai tabel F ($62,247 > 3,25$), menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi baik sebagian maupun secara bersamaan. Nilai R Kuadrat adalah 75,5%, menunjukkan seberapa baik X1 menjelaskan Y. Nilainya adalah 61,9% untuk X2 yang menjelaskan Y. Nilai R Kuadrat meningkat menjadi 77,1% ketika X1.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di masa kini yang penuh perubahan, perusahaan menghadapi persaingan dari berbagai negara yang memaksa mereka mengelola karyawan dengan cara yang lebih cerdas dan bisa berubah sesuai kebutuhan. Perkembangan teknologi informasi yang cepat dan siklus bisnis yang semakin singkat memaksa perusahaan tidak hanya bertahan hidup, tetapi juga harus bisa beradaptasi dengan cepat dalam mengelola perubahan. Karyawan bukan hanya bagian dari proses produksi, tetapi menjadi aset penting dan pelaku utama yang memengaruhi kelancaran pelaksanaan strategi perusahaan. (Suhardoyo, 2023). Kualitas tenaga

kerja yang handal menjadi dasar penting bagi sebuah organisasi agar tetap bisa bersaing dan unggul di tengah kondisi bisnis yang selalu berubah-ubah.

Ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi kini lebih banyak menggunakan media digital, inti dari struktur formal tetap menjadi dasar penting dalam membantu organisasi mencapai visi dan misinya dengan sukses. Kinerja secara konseptual adalah hasil dari usaha yang dilakukan seorang karyawan dalam hal kualitas dan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Hardandrito & Suhardoyo, 2025). Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja di dalam perusahaan, tetapi juga membantu perusahaan menjadi lebih kuat dalam menghadapi persaingan di tingkat internasional yang terus berubah (Fathurohman et al., 2025). Pengukuran kinerja melibatkan kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan secara efisien sekaligus mempertahankan nilai-nilai moral dan etika yang dimiliki oleh organisasi (Oktariani et al., 2017)(Aida Vitria & Abdurrahim, 2022)(Nur et al., 2025). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi perubahan kinerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang terus-menerus memengaruhi hasil kerja adalah cara seorang pemimpin memimpin. Pemimpin berperan sebagai katalisator yang memberikan petunjuk, bimbingan, serta pengaruh kepada orang di bawahnya agar dapat mencapai tujuan yang sama (Karina Zahra et al., 2025). Kepemimpinan yang baik dapat membangkitkan semangat karyawan dan mengarahkan tujuan pribadi mereka agar selaras dengan tujuan perusahaan (Rajagukguk et al., 2025). Selain hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dalam bekerja juga muncul sebagai salah satu variabel penting lainnya. Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar, untuk bersedia mengeluarkan kemampuan, tenaga, dan waktu yang dimilikinya untuk organisasi (Firmansyah et al., 2025). Seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta menjelaskan visi dengan jelas akan secara alami membangkitkan semangat kerja para karyawan dari dalam diri sendiri (Riduan Siagian, 2023),

Interaksi antara cara seorang pemimpin memandu tim dan semangat kerja karyawan sering kali menjadi faktor utama yang menentukan apakah kinerja pekerjaan baik atau buruk. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membuat semangat kerja karyawan semakin baik, akhirnya meningkatkan kualitas hasil kerja mereka. Gaya kepemimpinan yang terlalu keras atau tidak melibatkan orang lain bisa menyebabkan semangat kerja berkurang dan mengganggu hasil kerja organisasi (Muhammad Hilman Najwa & Minha, 2024). Fenomena ini sesuai dengan situasi yang terjadi di PT Pegadaian Cabang Kalimantan. Sebagai lembaga keuangan yang bergerak di bidang jasa, PT Pegadaian sangat membutuhkan kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan-karyawannya. Dalam menjalankan operasinya, perusahaan menetapkan berbagai target performa yang ketat, di antaranya target penjualan yang diharapkan mencapai 120% (Anwar, 2024); (Pegadaian, 2024).

Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan adanya perbedaan antara target yang ditetapkan dan hasil yang dicapai. Data internal menunjukkan bahwa prestasi kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Kalimantan masih belum mencapai 100%, artinya efektivitas kerja mereka menurun (Anwar, 2024). Masalah ini membutuhkan penelitian ilmiah untuk mengetahui apakah karena faktor kepemimpinan yang kurang baik atau semangat kerja karyawan yang rendah yang menjadi penyebab utama ketidakmampuan mencapai target tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa lembaga formal tetap menjadi dasar utama untuk mempertahankan moral dan produktivitas staf, meskipun terjadi transisi dalam teknik komunikasi ke media digital. Para spesialis manajemen sumber daya manusia telah melakukan banyak penelitian tentang subjek ini. Banyak studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (He et al., 2025), (Margono et al., 2024), serta pendapat dari (Arliantoro et al., 2025) Studi ini menunjukkan bahwa terlepas dari peralihan ke saluran komunikasi digital, fondasi struktur kepemimpinan formal tetap menjadi komponen vital yang memiliki dampak besar pada peningkatan kinerja karyawan. Studi ini mendukung gagasan bahwa kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Namun, penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada industri manufaktur atau bisnis swasta yang berorientasi profit. Hal ini menyiratkan bahwa struktur formal tetap menjadi dasar utama untuk mempertahankan fleksibilitas, pengambilan keputusan yang cepat, dan budaya kerja yang lebih kompetitif bahkan ketika sarana komunikasi telah beralih ke digital. Keadaan ini memungkinkan penerapan filosofi

kepemimpinan yang lebih adaptif dan berbagai skema insentif yang lebih luas, yang meningkatkan kinerja pekerja (Sitohang, 2025).

Sementara itu, penelitian yang membahas hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan hasil kerja karyawan di lingkungan perbankan milik pemerintah belum cukup banyak. Ini menunjukkan bahwa meskipun cara berkomunikasi dalam sebuah organisasi beralih ke media digital, inti dari struktur formal tetap menjadi dasar utama dalam menjaga kelangsungan hidup Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Karakteristik BUMN berbeda dengan perusahaan swasta. Struktur organisasi perusahaan milik negara biasanya lebih resmi dan penuh prosedur, dengan sistem pengelolaan yang mengikuti berbagai peraturan pemerintah serta tuntutan pertanggungjawaban yang lebih ketat dari masyarakat. Perbedaan karakteristik organisasi bisa memengaruhi cara gaya kepemimpinan digunakan, cara motivasi kerja karyawan terbentuk, serta bagaimana faktor-faktor itu berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Agustina et al., 2025).

Salah satu contoh lembaga yang memiliki ciri tersebut adalah PT Pegadaian, perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah dan bergerak di bidang jasa keuangan, namun bukan merupakan bank. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun cara berkomunikasi sudah berpindah ke digital, inti dari struktur formal masih menjadi dasar utama dalam memberikan layanan pembiayaan kepada masyarakat. Pegadaian tidak hanya harus mencapai target bisnis perusahaan, tetapi juga harus menjalankan tugas sebagai penyedia layanan publik dalam membantu masyarakat mengakses keuangan. Kondisi ini membentuk dinamika organisasi yang berbeda dibandingkan perusahaan swasta pada umumnya (Arliantoro et al., 2025). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun cara berkomunikasi kini sudah menggunakan digital, struktur formal tetap menjadi dasar utama dalam menemukan celah penelitian terkait studi empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di institusi jasa keuangan non-bank yang dioperasikan pemerintah, terutama di PT Pegadaian Cabang Kalimantan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut dengan mempelajari hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi BUMN.

Inovasi (kebaruan) dalam penelitian ini terletak pada beberapa hal. Pertama, penelitian ini menitikberatkan pada sektor jasa keuangan non-bank yang dimiliki oleh pemerintah, yaitu PT. Pegadaian Cabang Kalimantan masih kurang banyak dibahas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, khususnya soal gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pencapaian karyawan. (Maulana Aditya Pratama, 2019).

Kedua, penelitian ini meneliti bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja dalam organisasi yang memiliki dua sifat atau ciri yang berbeda, yaitu sebagai perusahaan yang harus mencapai target bisnis sekaligus sebagai institusi yang berada dalam sistem birokrasi BUMN. Kombinasi antara penuntutan kinerja yang tinggi dan sistem organisasi yang birokratis ini membentuk suasana kerja yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan swasta pada umumnya.

Ketiga, diharapkan studi ini akan menawarkan data spesifik yang akan mendukung penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan penerapan filosofi kepemimpinan dan taktik yang digunakan untuk meningkatkan moral staf di perusahaan jasa keuangan milik pemerintah. Diharapkan manajemen akan menggunakan temuan studi ini sebagai referensi untuk menciptakan kebijakan SDM yang lebih baik, yang akan meningkatkan kinerja pekerja.

Dalam konteks ini, tujuan studi ini adalah untuk mengamati dan menganalisis secara praktis bagaimana kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Kalimantan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, moral, dan kombinasi faktor-faktor tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa fondasi struktur formal tetap menjadi dasar utama untuk mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, bahkan terlepas dari pergeseran metode komunikasi ke digital. Hal ini juga menawarkan keuntungan nyata bagi manajemen bisnis dalam hal menciptakan rencana untuk meningkatkan moral dan meningkatkan kinerja melalui teknik kepemimpinan (Rini & Lambang, 2025).

Gaya kepemimpinan menunjukkan cara seorang pemimpin meyakinkan dirinya sendiri dan orang lain bahwa bawahan-bawahan mereka mampu melakukan tugas-tugas yang diberikan. Artinya, gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku dan pendekatan strategis yang muncul dari gabungan filosofi, keterampilan, sifat, serta sikap yang sering digunakan seorang pemimpin dalam mencoba memengaruhi para bawahannya (Derang et al., 2024).

Keinginan seseorang untuk bekerja dimotivasi oleh pekerjaannya, karena setiap alasan memiliki tujuan tertentu yang ingin mereka capai. Penjelasan tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah kondisi internal yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna memenuhi tujuan mereka sendiri dan merasa puas (Wijaya dkk., 2023).

Kinerja karyawan penting karena dapat membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Akibatnya, setiap organisasi terus-menerus memasukkan hasil kerja para pekerjanya untuk memastikan bahwa keterampilan mereka terus berkembang dan meningkat. Pekerja yang efektif dan efisien sangat penting bagi bisnis karena mereka dapat memajukannya (Putra & Candra, 2024).

METODELOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif berupa metode statistik yang melibatkan pengumpulan data, analisis, serta penjelasan data berbentuk angka untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mengambil kesimpulan mengenai populasi atau sampel yang diteliti. Penelitian ini berhasil menjawab masalah yang ingin diteliti, yaitu dengan melakukan pengukuran yang tepat terhadap setiap variabel dari objek yang diteliti, sehingga bisa diperoleh kesimpulan yang valid dari hasil penelitian tersebut..

Metode pendekatan kuantitatif adalah pendekatan utama yang berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara berpikir tentang hubungan sebab-akibat, mengurangi hal-hal kompleks menjadi variabel-variabel tertentu, mengajukan hipotesis dan pertanyaan spesifik, serta menggunakan pengukuran, observasi, dan pengujian teori. (Karimuddin et al 2022). Mulai dari pengumpulan dan penjelasan data hingga hasil dan kesimpulan, pendekatan kuantitatif menggunakan angka secara ekstensif di sepanjang proses penelitian ((Imam Machali, 2021).

Populasi

Menurut (Sahir, 2022) Setiap penelitian harus menentukan populasi secara rinci, termasuk jumlah partisipan dan wilayah yang diteliti. Untuk membatasi cakupan generalisasi yang relevan dan menentukan berapa banyak sampel yang akan dikumpulkan dari populasi, populasi harus ditentukan. Hardani dkk. (2020) menyatakan bahwa "populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa sebelum kesimpulan ditarik." Peneliti juga menggunakan penelitian yang berani untuk menyelesaikan tahap penelitian dalam beberapa keluaran, seperti tesis dan jurnal. Studi penulis menunjukkan bahwa PT Pegadaian Cabang Kalimantan mempekerjakan empat puluh orang.

Sampel

Menurut (Amin et al., 2023) Sebagian dari populasi dan karakteristiknya disebut sampel. Proses menentukan berapa banyak sampel yang akan diambil untuk suatu penelitian dikenal sebagai ukuran sampel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh digunakan ketika populasi terlalu kecil, artinya setiap anggota populasi diambil sampelnya untuk penelitian (Amin dkk., 2023). Ukuran sampel dalam penelitian ini juga 40 karena metodologi penelitian menggunakan sampel jenuh.

Untuk menyelidiki korelasi antara variabel-variabel yang ditentukan dalam kerangka konseptual, pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian penjelasan digunakan dalam penelitian ini.

Penyusunan Instrumen Penelitian

Faktor-faktor dalam penelitian ini, termasuk kinerja karyawan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, dipertimbangkan ketika mengembangkan instrumen penelitian. Berdasarkan teori dan studi sebelumnya, setiap variabel dioperasionalkan menjadi sejumlah indikator.

Skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, disertakan dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan dirancang dengan mempertimbangkan kejelasan bahasa, indikator relevansi, dan kesesuaian kontekstual bagi responden.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen diuji melalui:

Untuk memastikan setiap pertanyaan dapat mengukur konstruk yang dituju, lakukan uji validitas.

Untuk memverifikasi bahwa respons responden terhadap item dalam satu variabel konsisten, lakukan uji reliabilitas.

Teknik Pengumpulan Data

Mengisi kuesioner, melakukan observasi langsung, dan membaca buku serta referensi yang relevan adalah tiga metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi untuk penelitian ini. Menurut (Karimuddin et al, 2022) Berdasarkan definisinya, sumber data adalah segala sesuatu yang dapat menawarkan informasi terkait data.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui:

- a. Informasi yang dikumpulkan langsung dari responden melalui survei disebut sebagai data primer.
- b. Proses analitis didukung oleh data sekunder berupa makalah, laporan organisasi, dan literatur yang relevan.

Proses pengumpulan data dilakukan secara teratur dengan beberapa tahapan seperti:

1. Menentukan jumlah populasi dan sampel dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan metode sampel yang disengaja yaitu purposive sampling.
2. Menyebarakan kuesioner secara langsung.
3. Mengumpulkan kembali kuesioner yang sudah diisi agar bisa dianalisis selanjutnya.

Proses Coding Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan proses coding. Coding merupakan proses pemberian kode numerik terhadap setiap jawaban responden agar dapat diolah menggunakan perangkat lunak statistik.

Tahapan coding meliputi:

- a. Pemberian kode pada setiap item pertanyaan, seperti:
Sangat Tidak Setuju = 1
Tidak Setuju = 2
Netral = 3
Setuju = 4
Sangat Setuju = 5
- b. Pembuatan kode variabel, seperti:
GK (Gaya Kepemimpinan)
MK (Motivasi Kerja)
KK (Kinerja Karyawan)
- c. Entry data ke dalam software statistik SPSS 25
- d. Cleaning data, yaitu memeriksa data yang tidak lengkap, outlier, atau kesalahan input.

Teknik Analisis Data

Data yang sudah dikoding dan dibersihkan kemudian dianalisis dengan teknik statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu:

- a. Analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden.
- b. Uji asumsi klasik .
- c. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji validitas adalah cara untuk mengecek apakah pertanyaan dalam penelitian tersebut bisa dipahami dengan baik oleh orang yang menjawabnya, sehingga bisa mengukur sejauh mana responden paham akan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dalam uji validitas pada kuesioner penelitian ini, ada kriteria tertentu, yaitu: jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05, maka pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dianggap valid.
2. Salah satu cara untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden adalah melalui uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan secara kuantitatif, biasanya sebagai koefisien. Tingkat konsistensi dalam jawaban responden meningkat seiring dengan koefisien. Dengan menggunakan uji Alpha Cronbach, temuan pengukuran harus sangat reliabel, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Sertakan tabel atau gambar di bagian ini agar lebih mudah dipahami. Kita dapat mengetahui apakah variabel mengikuti distribusi normal dengan menggunakan uji normalitas. Uji ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Mengetahui apakah suatu variabel mengikuti distribusi normal juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Sepanjang metode pengujian, kita memperhatikan dengan saksama Monte Carlo Sig, yaitu nilai signifikansi. Jika nilai Sig suatu variabel lebih besar dari 0,05, kita katakan bahwa variabel tersebut mengikuti distribusi normal. Menurut Alpha Cronbach, reliabilitas temuan pengukuran harus sangat baik, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,60

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26168212
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.096
	Negative	-.170
Test Statistic	.170	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.005 ^c .177 ^d	
Monte Carlo Sig (2-tailed)	167	
	99% Confidence Interval Lower Bound	187
	Upper Bound	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 Sampled Tables With Starting Seed 299883525

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Data diasumsikan memiliki distribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1, karena nilai Asymp Sig. (2-tailed) adalah 0,187, yang lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berkorelasi tinggi. Hasil dari uji multikolinearitas dan pengujian selanjutnya yang membandingkan nilai VIF di bawah 10 dengan nilai toleransi di atas 0,1 merupakan dasar untuk penilaian terkait pengujian multikolinearitas. Berdasarkan hasil toleransi dan VIF yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini, tabel berikut digunakan:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.417	2.984		2.821	.008		
	Gaya	.615	.088	.696	6.959	.000	.619	1.616
	Kepemimpinan							
	Motivasi Kerja	.180	.070	.257	2.566	.014	.619	1.616

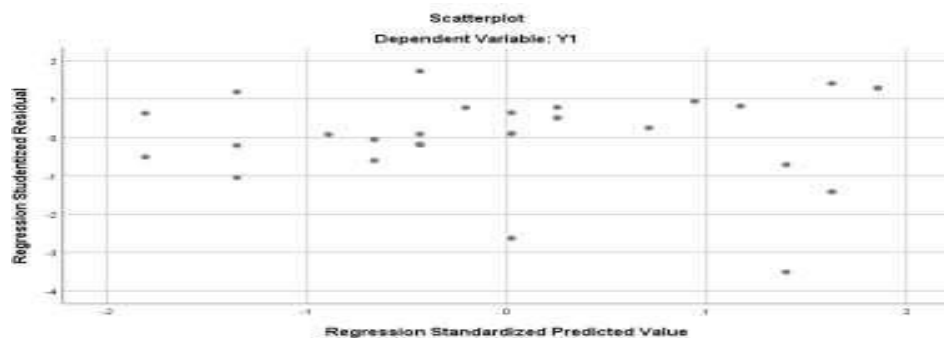
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti multikolinearitas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa baik nilai toleransi variabel independen ($0,619 > 0,10$) maupun nilai VIF ($1,619 < 10$).

2. Uji Heteroskedastisitas

Tes ini mencari heteroskedastisitas menggunakan grafik ScatterPlot. Dengan menggunakan grafik ScatterPlot, pola distribusi titik-titik tersebut berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan. Heteroskedastisitas tidak ada jika pola tersebut terdistribusi secara acak di atas dan di bawah 0.



Gambar1.Hasil Uji *Heterokedastisitas*

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Tidak adanya tren yang jelas diilustrasikan oleh Gambar 1 di atas. Selain itu, terdapat kesesuaian vertikal dan horizontal yang sempurna antara titik data dan titik nol sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda terdiri dari variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Pendekatan analisis ini menemukan variabel dependen dengan merumuskan hubungannya dengan variabel independen:

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

Keterangan

- Y : Kinerja Karyawan
- X1 : GayaKepemimpinan
- X2 : Motivasi Kerja
- a : Konstanta
- b1,b2 : Koefisienregresi
- e : *Error* atau gangguan

Tabel 3.Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.417	2.984		2.821	.008
Gaya Kepemimpinan	.615	.088	.696	6.959	.000
MotivasiKerja	.180	.070	.257	2.566	.014

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Pada tabel 3 di atas memperlihatkan hasil dari pengujian regresi berganda. Di ketahui rumusnya, sebagai berikut:

$$Y = 8.417 + 0.615X_1 + 0.180X_2 + e$$

Disimpulkan:

Hasil konsisten sebesar 8.417 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimalang adalah 8.417 jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada atau bernilai nol.

- Nilai konstanta adalah 8,417, artinya kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimalang akan meningkat sebesar 8,417 unit jika variabel gaya kepemimpinan (X1 dan X2) diubah.
- Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien 0,615, yang menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel independen tetap konstan, kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimalang akan meningkat sebesar variabel switching 0,615 jika faktor gaya kepemimpinan berkurang sebesar 1%.
- Motivasi Kerja (X2) menunjukkan hasil koefisien 0,180, yang menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, peningkatan 1% pada faktor kinerja karyawan juga akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kalimalang sebesar variabel switching 0,180..

Uji Hipotesis

a. Uji-T

Tujuan dari uji koefisien regresi individual, yang kadang disebut uji t, adalah untuk memeriksa potensi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menjalankan uji t, kita membandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel t. Untuk menentukan nilai t, kita melihat hasil analisis data pada koefisien regresi. Hasil penelitian digunakan untuk menentukan nilai t. Nilai tabel t yang tepat untuk pengambilan keputusan adalah 2,026 untuk $df = n - k$, atau $40 - 3 = 37$.

Tabel 4. Hasil Uji-t Parsial

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.417	2.984		2.821	.008
	Gaya Kepemimpinan	.615	.088	.696	6.959	.000
	MotivasiKerja	.180	.070	.257	2.566	.014

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) sebagian mempengaruhi kinerja karyawan (Y), seperti yang terlihat pada tabel 4 di atas. Hal ini dapat disimpulkan dari fakta bahwa nilai t yang dihitung ($6,959 > 2,026$) atau nilai signifikansi ($0,00 < 2,026$) lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t yang dihitung untuk variabel motivasi kerja (X2) adalah 2,566, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,026, sehingga dapat dinyatakan bahwa X2 mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT Pegadaian Cabang Kalimalang.

b. Uji-F

Dengan menggunakan uji F, kita dapat melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik dari koefisien regresi masing-masing variabel independen. Dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 dan nilai yang dihitung lebih besar dari nilai tabel, kita dapat mengatakan bahwa hipotesis tersebut benar. Sebanyak empat puluh peserta berpartisipasi dalam pengujian ini, yang menggunakan ambang batas signifikansi 5%. Nilai *ftabel* adalah 3,25, di mana $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$; $3 - 1 = 3$ dan $40 - 3 = 37$.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	
1	Regression	282.696	2	141.348	62.247	.000 ^b
	Residual	84.018	37	2.271		
	Total	366.714	39			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, MotivasiKerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Estimasi nilai F ($62,247 > 3,25$) lebih tinggi dari nilai F tabel ($62,247 > 0,05$), sedangkan nilai signifikansi

(0,00) lebih rendah dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Dengan demikian, kita dapat melihat bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi staf (X2) berpengaruh terhadap hasil kinerja (Y). Hasil menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) benar dan hipotesis nol (H0) salah, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi intrinsik memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Gaya Kepemimpinan X₁

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.748	1.513

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kantor
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R Kuadrat adalah 0,755, yang mengindikasikan pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 75,5%

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja X₂

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.609	1.672

a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel 7 terlihat jelas bahwa nilai R Square adalah 0,619, yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh sebesar 61,9% terhadap variabel Y

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.759	1.506

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Nilai R Kuadrat pada Tabel 8 sebesar 0,771 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak sebesar 77,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, faktor-faktor lain yang tidak tercakup oleh variabel-variabel tersebut memiliki dampak pada sisa 22,9%.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat signifikansi 0,00 (kurang dari 0,05) dan nilai t sebesar 6,959 (lebih besar dari 2,026), hasil uji hipotesis memberikan dukungan untuk Hipotesis H1. Terdapat korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Kalimantan. Akibatnya, gaya kepemimpinan yang lebih sukses dikaitkan dengan kinerja staf yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan, secara teori, memiliki dampak signifikan terhadap bagaimana individu bertindak dan berkinerja dalam suatu organisasi.

Menurut (Robbins, 2017) Kepemimpinan adalah seni membuat orang lain bekerja sama untuk mencapai satu tujuan. Akibatnya, tindakan seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif, menawarkan bantuan yang memadai, dan memberikan instruksi yang jelas menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman dan produktif (Northouse, 2019).

Selain itu, teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan (Khan, Ismail, Hussain, & Alghazali, 2020). Gaya kepemimpinan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dari target yang ditentukan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Selain itu, (Yulis & Mary, 2022) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan sifat bawahan sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penemuan (Adriyanti, Latief, & Shandra, 2023) Hal ini menunjukkan bagaimana hasil kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Selain itu, penelitian oleh (Khan, Ismail, Hussain, & Alghazali, 2020) Ini adalah contoh bagaimana kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan moral dan kenikmatan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas. Penelitian oleh Eliyana, Ma'arif, dan Muzakki (2019) menegaskan gagasan ini dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan membuat mereka lebih berinvestasi di perusahaan.

Dari sudut pandang perilaku organisasi, gaya kepemimpinan yang ramah dan melibatkan bawahan juga membantu menciptakan hubungan kerja yang baik serta memperkuat rasa percaya antara atasan dan bawahan (Luthans, 2011). Kepercayaan itu sangat penting untuk meningkatkan rasa setia dan tanggung jawab karyawan, yang pada akhirnya membantu memperbaiki hasil kerja mereka.

Faktanya, studi ini menunjukkan bahwa sebuah perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang spesifik terhadap situasi dan mempertimbangkan kebutuhan serta kesejahteraan karyawannya. Program pelatihan kepemimpinan, bimbingan, dan pendampingan dapat menjadi strategi yang bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan para pemimpin. Akibatnya, selain memberikan bimbingan, para pemimpin juga harus mendukung dan memotivasi anggota staf.

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah variabel strategis yang memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap hasil kerja organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t yang ditentukan adalah 2,566, yang lebih tinggi dari 2,026, dan nilai signifikansi adalah 0,00, yang kurang dari 0,05, menurut temuan uji t . Hasilnya, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sedikit banyak dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Akibatnya, kinerja karyawan meningkat dengan etos kerja yang lebih kuat.

Secara nyata, motivasi kerja sudah terbukti memengaruhi peningkatan performa karyawan, terutama dalam situasi organisasi modern yang selalu berubah. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan kerja lebih efektif, membuat pekerjaan lebih cepat selesai, dan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Motivasi yang kuat membuat seseorang lebih bersemangat bekerja, tetap konsisten, dan fokus pada hasil yang dicapai (Sudiby, 2022).

Selain itu, penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya memengaruhi langsung pada hasil kerja, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan di tengah kondisi lingkungan kerja yang terus berubah dan semakin digital. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan tetap bertahan, meningkatkan efisiensi dalam kerja sehari-hari, dan mendukung kelangsungan kinerja perusahaan secara berkelanjutan (Malinda, Jannah, Badriyah, Riski, & Wardhana, 2024).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Adriyanti, Latief, & Shandra, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Dorongan intrinsik individu untuk berkinerja pada potensi tertinggi dalam mengejar tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi. Penghargaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan adalah contoh motivator ekstrinsik, meskipun motivasi intrinsik seseorang juga dapat berasal dari dalam diri.

Studi tambahan menunjukkan hubungan erat antara motivasi dan faktor organisasi lainnya termasuk kondisi tempat kerja dan gaya kepemimpinan. Misalnya, penelitian oleh Yulis dan Mary (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, meskipun efek ini dapat bervariasi berdasarkan faktor lain, seperti kondisi tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa, meskipun praktik kerja dapat berubah berdasarkan kondisi bisnis, motivasi tetap sangat penting.

Selain itu, studi baru menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan semuanya memiliki pengaruh besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Zidni &

Firdaus, 2025). Hal ini menggambarkan bagaimana motivasi merupakan komponen penting dari sistem HRM dan terkait erat dengan elemen-elemen lainnya.

Secara praktis, bisnis perlu membuat rencana untuk secara konsisten meningkatkan moral staf. Hal ini dapat dicapai dengan menawarkan penghargaan yang sesuai, mendorong pertumbuhan profesional, menciptakan tempat kerja yang ramah, dan menggunakan gaya kepemimpinan yang mudah didekati. Loyalitas, dedikasi, dan produktivitas karyawan akan meningkat ketika moral tinggi.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa salah satu faktor penting yang sangat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja individu dan kelompok kerja meningkat seiring dengan meningkatnya moral karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Bersama Terhadap Kinerja Karyawan

Pada ambang batas signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05, nilai F yang dihitung ($62,247 > 3,25$) melampaui nilai tabel F ($62,247 > 3,25$) dalam uji konkuren (uji F). Kedua aspek, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja staf di PT Pegadaian Cabang Kalimantan. Dengan demikian, masuk akal untuk percaya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu hal saja, tetapi berasal dari berbagai faktor yang saling berkaitan, terutama dari cara pemimpin memimpin dan cara karyawan didorong untuk bekerja. Gaya kepemimpinan yang baik bisa membimbing tim dengan tujuan yang jelas, memberi bantuan yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan saling menghormati. Di sisi lain, motivasi kerja bertindak sebagai dorongan dari dalam yang menentukan sejauh mana upaya dan keterikatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Temuan empiris studi ini konsisten dengan temuan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Ini menyiratkan bahwa produktivitas akan dimaksimalkan ketika tenaga kerja yang termotivasi dan pemimpin yang efektif berada bersama. Menurut studi (Nia, Hajar, & Asraf, 2021), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan. Menurut studi ini, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan dampak motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Selain itu, studi Rahman, Karim, dan Hossain tahun 2023 menunjukkan bahwa mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dengan motivasi intrinsik sangat meningkatkan kinerja pekerja, terutama di tempat kerja yang dinamis dan kompetitif.

Lebih lanjut, penelitian-penelitian terbaru juga memperkuat temuan ini. Studi oleh (Putra & Dewi, 2022) Terdapat bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi intrinsik sama-sama berperan dalam membentuk seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja. Studi ini menemukan bahwa ketika para pemimpin mahir dalam bidangnya, mereka dapat membuat motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas. Selain itu, penelitian oleh (Rahman, Karim, & Hossain, 2023) menunjukkan bahwa menggabungkan kepemimpinan transformasional dengan motivasi intrinsik secara nyata meningkatkan hasil kerja karyawan, terutama di lingkungan kerja yang terus berubah dan penuh persaingan.

Penelitian lain oleh (Sari & Nugroho, 2021) Ini menunjukkan bagaimana motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan elemen komplementer yang dapat meningkatkan kinerja pekerja. Motivasi yang kuat adalah prasyarat untuk kepemimpinan yang efektif, dan motivasi yang kuat adalah prasyarat untuk kepemimpinan yang efektif. Untuk hasil terbaik, kedua faktor ini harus dikendalikan bersama-sama. Selain itu, studi oleh (Hidayat, Santoso, & Putri, 2024) Menurut penelitian, hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Ini menyiratkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya secara langsung memengaruhi hasil kerja tetapi juga meningkatkan moral staf, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dalam penerapan nyata, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di PT Pegadaian Cabang Kalimantan berhasil menerapkan gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan, serta terus-menerus memberikan dorongan semangat kerja yang mendorong karyawan untuk berkinerja secara maksimal. Kondisi ini membentuk suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai hasil yang terbaik.

Jadi, bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja adalah dua faktor penting yang bekerja bersama-sama dan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Organisasi harus mengelola kedua hal ini secara bersamaan dengan membangun kepemimpinan yang baik dan mengadakan strategi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, agar bisa mencapai hasil yang terbaik dan tetap

berlanjut terus menerus.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari analisis dan diskusi penelitian, terlihat jelas bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua elemen penting yang memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Kalimantan.

Efektivitas bawahan dapat ditingkatkan oleh gaya kepemimpinan atasan, karena gaya kepemimpinan individu telah terbukti memiliki dampak yang sangat kuat dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja meningkat sebanding dengan seberapa besar gairah mereka terhadap pekerjaan mereka.

Kombinasi gaya kepemimpinan dan antusiasme kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, kedua faktor ini harus digabungkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan.

1. Bagi Pihak Manajemen

Di harapkan pimpinan PT Pegadaian Cabang Kalimantan terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, fleksibel, serta mampu memotivasi dan melibatkan karyawan secara aktif. Seorang pemimpin sebaiknya lebih perhatian terhadap komunikasi yang terbuka, memberi petunjuk yang jelas, serta menciptakan hubungan kerja yang baik agar kinerja karyawan meningkat.

2. Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Perusahaan sebaiknya meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan penghargaan, insentif, atau kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan bantuan dari atasan juga harus ditingkatkan agar karyawan merasa lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perusahaan harus terus memberikan pelatihan dan pembinaan kemampuan agar karyawan bisa meningkatkan bakat, keahlian, dan tingkat profesionalismenya. Diharapkan hal ini bisa memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini semoga bisa menjadi acuan bagi peneliti di masa depan. Saran menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi hasil kerja karyawan, seperti kondisi tempat kerja, rasa senang bekerja, atau gaya kerja perusahaan, agar penelitian yang dilakukan lebih lengkap dan

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, Latief, F., & Shandra, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 8.
- Agustina, W., Liswandi, L., & Mujtahid, I. M. (2025). The Effect of Leadership , Motivation , and Work Environment on Employee Performance at Bank Mandiri Smart Branch Duri Sudirman. *JRSSEM: Journal Reserch Of Social Science Economic and Managemeny*, 05(04), 4242–4251.
- Aida Vitria, & Abdurrahim. (2022). Determinan Minat Mahasiswa Untuk Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2).
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Anwar, K. (2024). *Green Economy and Sustainable Development: Jalan Menuju Industri yang Berkelanjutan*. Penerbit NEM.
- Arliantoro, F., Supardi, & Rahmawati, I. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Skill Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui SOP sebagai Variable Intervening. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(Juni), 7. www.umsida.ac.id

- Derang, I., Ginting, A. A. Y., & Sitohang, F. M. (2024). Hubungan Interaksi Sosial Dengan Kualitas Hidup Lansia Di UPT Pelayanan Sosial Lanjut Usia Dinas Sosial Binjai Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021. *Journal of Health Science*, 2(2).
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 144-150.
- Fathurohman, A. P., Septian, R. F., Anggraeni, A. F., & Roswinna, W. (2025). Integrasi Green HRM dan Corporate Social Responsibility: Upaya Meningkatkan Kinerja Berkelanjutan. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 6(1), 16–30.
- Firmansyah, Irfana, M., Sartikaa, R., Haerila, & Arief Hidayatullah. (2025). Development of a Character-Based Human Resource Management Model from an Educational Administration Perspective Firmansyah. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(6).
- Hardandrito, A. G., & Suhardoyo. (2025). Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Pada PT. Doo Seung Global Berbasis Web. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 1288–1294. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.663>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hidayat, R., Santoso, B., & Putri, A. (2024). The role of work motivation in mediating leadership style on employee performance. *Journal of Management Development*, 43(2), 112-120.
- He, J., Chen, S., & Zong, C. (2025). Digital input decision-making in fresh agricultural supply chains under government subsidies. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 9(June). <https://doi.org/10.3389/fsufs.2025.1602960>
- Imam Machali. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*.
- Karimuddin Abdullah, Misbahul Jannah, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Taqwin, Masita, Ketut Ngurah Ardiawan, M. E. S. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Karina Zahra, Harahap, N. A., & Pitri Aulia Usman Lubis. (2025). Jurnal Manajemen Bisnis Eka Analysis of the Impact of Digital Marketing on the Success of MSMEs Businesses in the Digital Era Analisis Dampak Digital Marketing Terhadap Keberhasilan Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 11(1), 249–257.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *SAGE Open* 10(1), 12.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior (12th ed.)*. USA: McGraw-Hill.
- Malinda, S., Jannah, N. H., Badriyah, L., Riski, M., & Wardhana, M. A. (2024). Employee motivation and its impact on organizational performance. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(2), 12.
- Margono, B., Solihat, I., & Sembiring, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 4(2), 3562–3571. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>
- Maulana Aditya Pratama. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja (studi kasus pada pt. pegadaian (persero))*.
- Muhammad Hilman Najwa, S. F., & Minha, N. (2024). Penawaran Dan Perilaku Produsen Dalam Kerangka Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 9(01), 59–68.
- Nia, F., Hajar, I., & Asraf. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Cabang Madonga. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 76-87.
- Nur, A., Suhardjanto, D., Aligarh, F., Chayati, N., & Agri, A. (2025). Social Sciences & Humanities Open Navigating MSMEs ' performance through innovation and digital IT capabilities in business strategy. *Social Sciences & Humanities Open*, 12(July), 101810. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101810>
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. USA: Sage Publications.
- Oktariani, D., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2017). Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang Pendahuluan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.1.12>
- Pegadaian, P. (2024). *Laporan Tahunan 2024 Annual Report*.

- Putra, I. R., & Candra, A. (2024). Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Setia Biro Psikologi & Human Resource Consulting di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 164–170.
- Putra, I. G., & Dewi, A. A. (2022). . The effect of leadership style and work motivation on employee performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 12-21.
- Rahman, M. S., Karim, R., & Hossain, M. T. (2023). 3). Transformational leadership and employee performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Heliyon*, 9(4), 50-60
- Rajagukguk, F. R. S., Arifin, I. W., & Harahap, H. H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Hijau Dan Pengelolaan Sdm Terhadap Inovasi Berkelanjutan Di Industri Berbasis Green Economy Di Sumatera Utara. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(7), 1421–1440.
- Riduan Siagian. (2023). *Ekonomi Sumber Daya Manusia (Membangun Kemakmuran Melalui Potensi Manusia)* (pp. 38–39).
- Rini, R. S., & Lambang, M. C. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(c), 161–171. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.70052/jeba.v3i2.1086>
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. USA: Pearson
- Sari, N. P., & Nugroho, A. (2021). The influence of leadership style and motivation on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 46-52
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Sitohang, A. G. (2025). Di Lingkungan Organisasi Modern The Influence Of Leadership Style On Employee. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(5), 10351–10362. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Suhardoyo. (2023). *Sistem Informasi Manajemen & Metode Mendeley (Pengantar Pembelajaran)*.
- Sudibyo, E. &. (2022). The influence of motivation, work discipline and leadership on employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 16. .
- Yulis, R., & Mary, H. (2022). The effect of leadership style and motivation on employee performance with the work environment as a moderating variable,. . *Economic Education Analysis Journal*, 11(3), 299–315.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3).
- Zidni, M. L., & Firdaus, V. (2025). Leadership discipline and motivation patterns in employee performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(4)., 11.