

---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT SENTRALSARI PRIMASENTOSA CLEO CABANG TASIKMALAYA

Oleh

Adi Robith Setiana<sup>1</sup>, Dea Arviyani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya

Email: <sup>1</sup>[adirobith@gmail.com](mailto:adirobith@gmail.com), <sup>2</sup>[deaarviyani181@gmail.com](mailto:deaarviyani181@gmail.com)

---

### **Article History:**

Received: 27-06-2024

Revised: 08-07-2024

Accepted: 30-07-2024

### **Keywords:**

Leadership Style, Employee Motivation

**Abstract:** This study aims to find out: 1. How is the Leadership Style at PT Sentralsari Primasentosa Cleo Tasikmalaya Branch? 2. How is the Work Motivation of Employees at PT Sentralsari Primasentosa Cleo, Tasikmalaya Branch? 3. How does leadership style influence employee motivation at PT Sentralsari Primasentosa Cleo Tasikmalaya Branch? The research method used is a quantitative descriptive method, with the number of respondents in this study being 30 people. With the sampling technique that is carried out by total sampling / saturated sampling (sampling technique, all members of the population are sampled). The data used in this study are primary data and secondary data. The analytical tool used is simple regression analysis. The results of this study indicate that the Leadership Style Variable has a significant effect on employee motivation.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia itu sebagai perencana, pelaku, dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Setiap organisasi dapat dikatakan maju apabila didalamnya terdapat pemimpin yang dapat menjadi penggerak dan untuk mengevaluasi bawahannya agar tercapainya kinerja karyawan yang baik. Pemimpin atau *leader* yaitu seseorang yang mengarahkan, memberi contoh kepada orang lain ke arah yang baik agar terciptanya tujuan sebuah organisasi. Pemimpin yang baik adalah dia yang mampu menciptakan suasana antara kedua belah pihak merasa senang dan tidak terbebani. Kepemimpinan dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa yang kreatif, harus bisa mempengaruhi bawahan, mengatur, mengelola, dan memimpin bawahan dengan kemampuan Yang dimilikinya, karena terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin Gaya kepemimpinan yang baik sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin. Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa kepemimpinan yaitu seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi ataupun memberikan contoh yang baik kepada orang lain atau bawahannya dengan komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam pemberian motivasi kerja serta hasil kerja kepada para karyawan. Motivasi yaitu membentuk atau mendorong seseorang agar dapat bekerja

dan berusaha sesuai yang diinginkan. Pimpinan dan gaya kepemimpinan tidak terlepas dari bagaimana cara seorang pemimpin untuk bisa memotivasi karyawannya agar menghasilkan tujuan perusahaan yang diinginkan. Tetapi pada kenyataannya dalam suatu organisasi atau instansi motivasi kerja karyawan masih kurang optimal dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karenanya seorang pemimpin harus memperhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawannya agar karyawannya merasa nyaman dan dapat bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan. Dan seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan dalam memotivasi dan memberi contoh yang baik kepada bawahannya.

Perusahaan PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya adalah industri yang beroperasi memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) dibawah merek Cleo Pure Water. Menurut situs resmi PT Sentralsari Primasentosa yang mendistribusikan produk Air Murni Cleo ke seluruh Indonesia. Dengan banyaknya permintaan masyarakat Indonesia akan air minum bersih sangat tinggi, tetapi dari segi kualitas dan perlindungan kualitas kesehatan semakin sulit untuk mendapatkan air minum. Air murni Cleo yang disaring menggunakan teknologi penyaringan yang dikenal sebagai *Hiperfiltrasi*, melalui saringan yang sangat halus, air diolah menjadi lebih murni dibandingkan air minum biasanya. Dan Depo yang berada di Kabupaten Tasikmalaya, yang berdiri sejak tahun 2013. Oleh karenanya perusahaan dituntut harus mempunyai kemampuan yang baik dalam memenuhi keinginan pelanggan agar terciptanya loyalitas kepada perusahaan. Kurangnya kepercayaan karyawan terhadap keberhasilan kerja di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya sehingga setiap tahun PT tersebut mengalami penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya mengalami penurunan akibat kurangnya memotivasi karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan dan menjaga kualitas nama baik perusahaan, dengan begitu saya menyadari bahwa peran sumber daya manusia agar menjadikan karyawan unggul serta profesional dalam bidangnya merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya seorang pemimpin diharapkan dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan perusahaan saat ini untuk memotivasi dan memimpin karyawannya.

Fenomena diatas menunjukkan penurunan jumlah karyawan, baik itu disebabkan oleh stress kerja atau motivasi kerja. Dalam kondisi seperti ini, gaya kepemimpinan yang baik sangat diperlukan. Kepemimpinan dalam manajemen masih cukup menarik diperbincangkan hingga saat ini, serta kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit untuk dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan berorganisasi. Karena dengan keberhasilan atau kegagalannya suatu organisasi dalam bisnis maupun publik biasanya dipresepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin ini menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya).”**

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan dengan metode pendekatan kuantitatif yang menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian deskriptif bertujuan mendeskripsikan sifat atau karakteristik dari suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat ini. Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total *sampling*. total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sampel total atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Observasi, wawancara, dan kuesioner dan alat analisis yang dipakai adalah *Regresi Linier Sederhana* dengan bantuan program SPSS Versi 26.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis menganalisa dengan menggunakan regresi linier sederhana sehingga dapat diketahui dengan jelas. Agar proses pengujian statistic lebih mudah, penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat dilakukan analisa sebagai berikut:

<b>Tabel 1. Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.507	2.98763
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
Sumber : Hasil Output SPSS V.26 for windows				

<b>Tabel. 2 Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.780	5.534		1.225	.231
	Gaya Kepemimpinan	.705	.127	.724	5.548	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Gambar 1 Hasil Uji analisis regresi sederhana

Sumber : Dara diolah menggunakan SPSS 26 For Windows.

Dari tabel 4.34 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,780 + 0,705X$$

- a. Angka konstanta sebesar 6,780. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Gaya Kepemimpinan (X) maka nilai konsisten Motivasi Kerja Karyawan adalah sebesar 6,780.
- b. Angka koefisien regresi nilainya 0,705 angka ini mengandung arti bahwa penambahan 1% tingkat gaya kepemimpinan (X), maka motivasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,705, karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Maka persamaan regresinya  $Y = a + bx$  ( $Y = 6,780 + 0,705x$ ).

### Pengambilan keputusan dalam Uji Regresi Sederhana

- Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).
- Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t hitung sebesar  $5,548 > t$  tabel 1,701, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X) Motivasi Kerja (Y) dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 dan untuk hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,524. Nilai ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y) pada PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya memiliki sumbangan 52,4% sedangkan 47,6% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,524 \times 100\% \\ &= 52,4\% \end{aligned}$$

### Hipotesis

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

1. Jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya signifikan bahwa ada pengaruh signifikan masing-masing variabel X dan Y.
2. Jika  $t_{hitung} \leq$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya tidak signifikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel X dan Y.

### Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu maka, dapat dilihat dari Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebagai berikut:

1. Hal ini sejalan dengan penelitian Syukur S. Mendrofa (2021) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 29.7%.
2. Hal ini sejalan dengan penelitian Wulan Kimberly (2019) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Matahari *Departement Store* di

- Megamall*, Manado. Bahwa gaya kepemimpinan terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 13,7%
- Hal ini sejalan dengan penelitian Nur (2021) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. Bahwa gaya kepemimpinan terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 43,6%.
  - Hal ini sejalan dengan penelitian Fadilah (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan puskesmas Bojongsoang. Bahwa gaya kepemimpinan terhadap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 60,8%.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya memiliki pengaruh sebesar 52,4%. Penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dimana nilai signifikan dibawah 0,05 dalam uji T.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel (X) gaya kepemimpinan di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya tergolong pada klasifikasi baik. Karena pimpinan mampu melibatkan bawahan dan bawahan merasa tidak canggung ketika berkomunikasi dengan atasan.
- Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel (Y) motivasi kerja di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya tergolong pada klasifikasi baik. Dimana karyawan diperusahaan ini dapat menerima rekan kerja dengan baik, kebutuhan dasar seperti untuk makan dengan aman sudah terpenuhi, dan merasa aman dan tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan ini.
- Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh gaya terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya. Hal ini diketahui dari hasil koefisien korelasinya sebesar 0,724, yang disimpulkan bahwa interpretasi koefisien nilai R berada pada interval 0,60-0,799: yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan untuk dipertimbangkan sebagai masukan bagi perusahaan PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya.

- Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka. Dengan nilai skor 65, skor ini adalah skor terendah dibandingkan dengan 10 item pernyataan yang lain. Hal ini dapat menjadi masukan untuk lebih mendorong bawahan dalam meningkatkan kemampuan dan pimpinan dalam perusahaan tersebut agar dapat mengembangkan kemampuan dirinya,

terutama dalam hal memotivasi karyawan, sehingga dapat mempengaruhi perilaku para pegawai di lingkungan tersebut sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diketahui motivasi kerja karyawan di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya mengenai pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka dengan nilai skor 65, skor ini adalah skor yang terendah dibandingkan dengan 9 item pernyataan yang lain. Hal ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan/pimpinan untuk memotivasi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kemampuan, berusaha memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik agar mereka dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi, karena dalam hal tersebut mempunyai nilai rendah.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya sebesar sebesar, 52,4% sedangkan sisanya sedangkan 47,6% motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari itu agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara maksimal, disarankan agar perusahaan mengetahui faktor lain apa saja yang dapat meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi maupun dipengaruhi oleh motivasi kerja masih mungkin untuk dikembangkan lebih lanjut oleh penelitian selanjutnya atau yang akan datang. Dan sebagai acuan untuk penelitian yang akan datang dan yang khususnya yang mengambil tema yang sejenis diharapkan agar menambahkan variabel-variabel yang lebih bervariasi sehingga hasilnya dapat lebih baik lagi dalam menjelaskan motivasi kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara,(2018), Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama.
- [2] Busro, M. (2018). Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [3] Chaniago,Aspizain. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- [4] Hasibuan, M. S. P.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.: Bumi Aksara. Jakarta.
- [5] Islamy, F. J. (2021). EFEKTIVITAS ORGANISASI BERBASIS MANAJEMEN PENGETAHUAN DALAM PERSPEKTIF PERILAKU ORGANISASI.
- [6] Iswadi, U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV Putera Jaya Kota Cilegon.
- [7] (jannah, 2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat
- [8] Kartono, Kartini. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. : PT . Rajawali Grafindo Persada. Jakarta
- [9] Koniswara, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia ( PERSERO ) TBK Cabang Kupang. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi.
- [10] Masram. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo : Zifatma Publisher.

- 
- [11] Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur :Penerjemah ). Cantika Pustaka: Yogyakarta
- [12] Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- [13] Kimberly, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di Megamall, Manado.
- [14] (Rachmasari, 2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang
- [15] Riduwan , A. & Sunarto. (2017). *Rumus dan Data dalam statistik untuk penelitian administrasi pendidikan-bisnis-pemerintahan-sosial-kebijakan-ekonomi-hukum-manajemen-kesehatan*. Bandung:Alfabeta.
- [16] Rivai, V . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [17] Samsudin, H. (2018). *Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Indomedia Pustaka
- [18] Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Makmur Tanjung Lestari.
- [19] Sudjana.(2016). *Metode statistik*. Bandung : Tarsito
- [20] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta
- [21] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- [22] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- [23] Sunyoto, D (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- [24] Suwanto. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- [25] Tarigan, Y. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Infineon Technologies Batam. *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN