



Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baby Bar Indonesia

Rio Setiawan¹, Wahadi Siamto², Whina Ratnawati³

^{1,2,3}Universitas Pamulang, Indonesia

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

*Korespondensi penulis: dosen02059@unpam.ac.id,¹ dosen01458@unpam.ac.id²
dosen02057@unpam.ac.id³

Abstract. *This study aims to determine the influence of leadership style and communication on employee performance at PT. Baby Bar Indonesia. The background of the research is based on the crucial role of leadership and communication in improving work effectiveness and organizational competitiveness amid globalization and technological advancement. This research employs a quantitative approach with an associative method. The population consists of all employees of PT. Baby Bar Indonesia, totaling 50 individuals, with a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and interviews, and analyzed using validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression, as well as t-tests and F-tests. The results indicate that both leadership style and communication significantly influence employee performance, both partially and simultaneously. A participative leadership style and effective communication were found to enhance employee motivation and work productivity. The study recommends improving two-way communication patterns and implementing a more open and supportive leadership approach to optimize employee performance.*

Keywords: *leadership style, communication, employee performance, organization, motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Baby Bar Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan efektivitas kerja serta daya saing perusahaan di tengah tuntutan globalisasi dan perkembangan teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Baby Bar Indonesia sebanyak 50 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikasi yang efektif terbukti mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pola komunikasi dua arah dan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan suportif guna mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan, organisasi, motivasi*

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk beradaptasi dan bersaing secara efektif. Tantangan ini menuntut peningkatan daya saing, efisiensi, dan produktivitas SDM, yang salah satunya ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Sumber daya manusia adalah aset utama organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, target perusahaan sulit tercapai. Kualitas SDM tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga motivasi, loyalitas, dan kerja sama tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara strategis dan berkelanjutan.

Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Pemimpin yang membangun hubungan harmonis, memberi arahan jelas, dan melibatkan karyawan dalam keputusan akan mendorong kinerja serta rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi.

Komunikasi yang efektif penting untuk menunjang kinerja karyawan. Komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan memperkuat hubungan, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi. Dalam organisasi kompleks, arus informasi yang jelas mendukung pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Kurangnya komunikasi yang baik sering menyebabkan rendahnya produktivitas dan meningkatnya konflik.

PT. Baby Bar Indonesia, yang bergerak di industri makanan bayi, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan performa karyawan. Dengan visi menyediakan makanan sehat untuk anak, perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan berdedikasi. Namun, observasi dan data internal menunjukkan penurunan pencapaian target karyawan, mengindikasikan masalah dalam gaya kepemimpinan dan komunikasi di tempat kerja.

Pra-survei menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Baby Bar Indonesia cenderung otoriter dengan komunikasi satu arah, yang mengurangi partisipasi dan semangat kerja karyawan. Meski pelatihan SDM telah dilakukan, masalah kinerja belum teratasi, menandakan perlunya peninjauan ulang terhadap pendekatan kepemimpinan dan komunikasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baby Bar Indonesia**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris dan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam mengembangkan

strategi kepemimpinan dan komunikasi yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan keberlangsungan perusahaan secara keseluruhan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan agar bekerja sama secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi (Busro, 2018). Gaya kepemimpinan mencerminkan strategi khas yang digunakan oleh pemimpin dalam membimbing bawahannya, di mana setiap pemimpin dapat memiliki gaya yang berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2019) dan Busro (2018), terdapat tiga dimensi utama dalam kepemimpinan, yaitu hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas, dan kekuasaan.

- a. Tipe gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2019) meliputi:
 - 1) Otoriter, dengan wewenang terpusat pada pemimpin;
 - 2) Partisipatif, yang mendorong kerja sama dan loyalitas bawahan;
 - 3) Delegatif, yang memberikan wewenang lebih kepada bawahan.
- b. Indikator gaya kepemimpinan menurut Busro (2018) dapat dilihat dari kemampuan pemimpin dalam mengorganisasi kerja, membangun hubungan kerja, dan menetapkan tujuan (struktur prakarsa), serta dari tingkat kepercayaan, penghargaan terhadap gagasan, dan perhatian terhadap perasaan bawahan (pertimbangan).

Pengukuran gaya kepemimpinan juga dapat dilakukan dengan skala LPC (*Least Preferred Co-Worker*), yang mencakup hubungan pemimpin-pengikut, struktur tugas, dan kekuasaan posisi (Fiedler dalam Nugroho (2019)). Menurut *Path Goal Theory*, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi, kepuasan, dan hasil kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menjelaskan tujuan dan menyediakan insentif yang sesuai akan mendorong kinerja karyawan secara lebih efektif dan efisien (Daft dalam Nugroho, 2019).

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, atau makna dari satu individu ke individu lain dalam berbagai konteks, baik personal maupun organisasi (T. Hani Handoko, 2013). Dalam organisasi, komunikasi memiliki peran penting sebagai penghubung antar unit kerja yang berfungsi dalam struktur hierarkis (Pace dan Faules, 2013). Komunikasi organisasi meliputi pertukaran informasi internal dan eksternal yang bertujuan untuk mendukung koordinasi, aktivitas, dan pencapaian tujuan Bersama

(Prabawa, 2013).

Menurut William I. Gorden dalam Mulyana (2014: 5-38), komunikasi memiliki empat fungsi utama, yaitu fungsi sosial (untuk membangun konsep diri dan hubungan sosial), fungsi ekspresif (mengungkapkan emosi), fungsi ritual (menunjukkan komitmen terhadap nilai atau budaya tertentu), dan fungsi instrumental (untuk menyampaikan informasi, memengaruhi sikap, dan mencapai tujuan).

Komunikasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain citra diri dan orang lain, suasana psikologis, lingkungan fisik, kepemimpinan, penggunaan bahasa, dan perbedaan usia. Semua faktor ini dapat menentukan efektivitas dalam menyampaikan dan menerima pesan (Djamarah, 2014).

Adapun indikator komunikasi karyawan menurut Fathullah (2013:27) meliputi komunikasi interpersonal, pola komunikasi (formal dan nonformal), pengelolaan pesan (rutin dan krisis), serta hambatan komunikasi (dari penyampaian hingga penafsiran pesan). Dengan demikian, sistem komunikasi yang baik dalam perusahaan sangat menentukan kelancaran perintah, koordinasi, dan kinerja secara keseluruhan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Kinerja mencerminkan kesediaan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, teliti, dan bertanggung jawab (Larasati, 2018). Kinerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja individu yang dipengaruhi oleh kompetensi dan dukungan organisasi, serta kinerja organisasi yang merupakan akumulasi dari kinerja individu dan kelompok (Sinaga, et al., 2020).

Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah kemampuan (IQ, pengetahuan, dan keterampilan) dan motivasi kerja. Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis oleh pimpinan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas pegawai. Untuk menjamin keakuratan penilaian, digunakan tiga metode reliabilitas yaitu perbandingan waktu, realitas antar pegawai, dan ketetapan internal.

Selain itu, validitas penilaian juga penting agar pengukuran kinerja benar-benar relevan dan akurat. Validitas tersebut terdiri dari *content validity* (berdasarkan pendapat ahli), *criterion-related validity* (berdasarkan kriteria kerja yang nyata), dan *construct validity* (untuk mengukur kualitas seperti kreativitas). Penilaian kinerja yang reliabel dan valid sangat penting dalam pengambilan keputusan manajerial dan pengembangan SDM (Mangkunegara, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan teknik statistik (Sugiyono dan Yusuf, 2017).

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Baby Bar Indonesia yang berlokasi di Cengkareng, Jakarta Barat. Perusahaan ini dipilih karena bergerak di industri makanan bayi dengan tantangan pemasaran yang tinggi, sehingga memerlukan kinerja karyawan yang optimal. Penelitian berlangsung selama enam bulan mulai dari Desember 2020, melalui tahapan izin, pengumpulan data administratif, serta wawancara dengan karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Baby Bar Indonesia sebanyak 50 orang. Penelitian menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Tabel 1 Daftar Karyawan PT. Baby Bar Indonesia

No	Jabatan	Jumlah
1.	Manajer Personalia	1
2.	Manajer Sales Marketing	1
3.	Manajer Produksi	1
4.	Resepsionis	1
5.	Staf Administrasi	1
6.	Sales Marketing	5
7.	Staff Produksi	24
8.	SPG	10
9.	Kurir	5
10.	OB	1
TOTAL		50

Sumber: PT Baby Bar Indonesia, 2020

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna menguji variabel penelitian. Data diperoleh melalui dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiono, 2017).

1. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden PT. Baby Bar Indonesia melalui:
 - a. Wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara bebas untuk menggali informasi awal tentang fenomena yang diteliti.
 - b. Kuesioner (angket) dengan skala *Likert* (skor 1–5), digunakan untuk mengukur variabel berdasarkan indikator tertentu yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan tertulis kepada karyawan.

Tabel 2 Skala Likert

Penelitian	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiono, 2017

2. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui:
 - a. Studi kepustakaan, dengan menelaah buku dan literatur yang relevan.
 - b. Internet, terutama dari situs resmi perusahaan (www.babybar.co.id) untuk mendapatkan informasi tambahan seperti sejarah, visi, dan misi perusahaan.

Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan berbagai uji statistik untuk menguji validitas dan reliabilitas data serta menguji hipotesis (Sugiono, 2017). Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara akurat dan objektif. Teknik analisis meliputi: Uji validitas dan reliabilitas; Uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan autokorelasi; Uji regresi linier sederhana dan berganda; serta Uji koefisien korelasi, determinasi, uji t, dan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,886	0,273	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,842	0,273	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,83	0,273	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,722	0,273	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,894	0,273	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,869	0,273	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,863	0,273	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,777	0,273	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,865	0,273	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,865	0,273	Valid

Sumber: data diolah

Nilai r hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) > r tabel (0,273), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,831	0,273	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,594	0,273	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,707	0,273	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,815	0,273	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,873	0,273	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,84	0,273	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,853	0,273	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,848	0,273	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,703	0,273	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,773	0,273	Valid

Sumber: data diolah

Nilai r hitung variabel Motivasi (X₂) > r tabel (0,273), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,829	0,273	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,919	0,273	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,808	0,273	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,756	0,273	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,852	0,273	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,887	0,273	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,898	0,273	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,775	0,273	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,896	0,273	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,91	0,273	Valid

Sumber: data diolah

Nilai r hitung variabel Kinerja Karyawan (Y) > r tabel (0,273), sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak diolah sebagai data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Std. Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,951	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,929	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah

Karena seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga pernyataan-pernyataannya dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36295032
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.148
	Negative	-.107
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi $0,08 > 0,05$, sehingga residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heterokedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedasitas dengan Uji Gletser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.453	1.752		1.971	.055
	Gaya Kepemimpinan	-.106	.110	-.305	-.966	.339
	Motivasi	.095	.112	.269	.849	.400
	a. Dependent Variable: ABS_RES					

Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (0,339) dan Motivasi (0,400) $> 0,05$, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.710	2.531		1.466	.149		
	Gaya Kepemimpinan	.373	.159	.365	2.347	.023	.209	4.795
	Motivasi	.555	.162	.533	3.426	.001	.209	4.795
	a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: data diolah

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance (0,209) $> 0,10$ dan VIF (4,795) < 10 untuk kedua variabel, sehingga model regresi tidak mengalami

multikolinieritas.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi dengan Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.54347
Cases < Test Value	25
Cases ≥ Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	22
Z	-1.143
Asymp. Sig. (2-tailed)	.253
a. Median	

Sumber: data diolah

Hasil uji Run Test menunjukkan Asymp. Sig. 0,253 > 0,05, sehingga regresi linier tidak mengalami autokorelasi.

Uji Analisis Regresi

1) Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.710	2.531		1.466	.149
	Gaya Kepemimpinan	.373	.159	.365	2.347	.023
	Motivasi	.555	.162	.533	3.426	.001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,710 + 0,373X_1 + 0,555X_2$$

Artinya:

- Konstanta (a) sebesar 3,710 menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) = 0, maka Kinerja (Y) bernilai 3,710.
- Koefisien X₁ sebesar 0,373 berarti setiap peningkatan 1 poin Gaya Kepemimpinan meningkatkan Kinerja sebesar 0,373.
- Koefisien X₂ sebesar 0,555 berarti setiap peningkatan 1 poin Motivasi meningkatkan Kinerja sebesar 0,555.

Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja.

2) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.839 ^a	.704	.698	4.928	.704	114.069	1	48	.000
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan									

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,839 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.857 ^a	.735	.730	4.659	.735	133.301	1	48	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi									

Sumber: data diolah

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,857 menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.874 ^a	.763	.753	4.455	.763	75.667	2	47	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan									

Sumber: data diolah

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,874 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.698	4.928
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber: data diolah

Diperoleh nilai Rsquare sebesar 0,704 yang artinya Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,4%.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.730	4.659
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Rsquare sebesar 0,735 yang artinya Motivasi (X₂) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,5%.

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.753	4.455
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: data diolah

Hasil pengujian Rsquare diperoleh nilai 0,763 yang artinya Gaya

Kepemimpinan (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,3%.

Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 17 Hasil Uji-t Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.973	2.703		2.210	.032
	Gaya Kepemimpinan	.858	.080	.839	10.680	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah

Hasil uji t menunjukkan t hitung $10,680 > 2,011$ dan $p \text{ value } 0,0 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Tabel 18 Hasil Uji-t Variabel Motivasi (X_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.861	2.597		1.872	.067
	Motivasi	.893	.077	.857	11.546	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah

Hasil uji t menunjukkan t hitung $11,546 > 2,011$ dan $p \text{ value } 0,0 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 19 Hasil Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3003.289	2	1501.644	75.667	.000 ^b
	Residual	932.731	47	19.845		
	Total	3936.020	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: data diolah

Hasil uji F menunjukkan F hitung $75,667 > 2,8$ dan ρ value $0,0 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Pembahasan

1) Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif, rata-rata skor Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) sama-sama sebesar 3,25, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,34. Ketiganya masuk dalam kategori **Kurang Baik**, yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Baby Bar Indonesia.

2) Hasil Analisis Verikatif

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)
Hasil regresi $Y = 5,973 + 0,858X_1$ dan uji t (t hitung $10,680 > 2,011$) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). H_{01} ditolak, H_{a1} diterima.
- Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Hasil regresi $Y = 4,861 + 0,893X_2$ dan uji t (t hitung $11,546 > 2,011$) menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). H_{02} ditolak, H_{a2} diterima.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Hasil regresi berganda $Y = 3,710 + 0,373X_1 + 0,555X_2$ dan uji F (F hitung $75,667 > 2,8$) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan. H_{03} ditolak, H_{a3} diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kontribusi sebesar 70,4% ($R^2 = 0,704$), dibuktikan melalui regresi $Y = 5,973 + 0,858X_1$ dan uji t (t hitung $10,680 > 2,011$; $\rho < 0,05$).
- 2) Motivasi (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kontribusi sebesar 73,5% ($R^2 = 0,735$), dibuktikan melalui regresi $Y = 4,861 + 0,893X_2$ dan uji t (t hitung $11,546 > 2,011$; $\rho < 0,05$).
- 3) Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi bersama 76,3% ($R^2 = 0,763$), dibuktikan melalui regresi $Y = 3,710 + 0,373X_1 + 0,555X_2$ dan uji F (F hitung $75,667 > 2,8$; $\rho < 0,05$).

SARAN

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1):
Indikator kemampuan delegasi tergolong kurang baik (skor rata-rata 3,02). Disarankan agar pimpinan lebih aktif mengontrol dan mengevaluasi tugas karyawan melalui komunikasi dan evaluasi berkala demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Motivasi (X_2):
Indikator kepuasan kebutuhan fisik juga dinilai kurang baik (skor 3,0). PT. Baby Bar Indonesia perlu meningkatkan tunjangan agar karyawan lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan.
- 3) Kinerja Karyawan (Y):
Indikator kerja sama antarpegawai dinilai kurang (skor rata-rata 3,0). Disarankan untuk membentuk tim kerja agar tercipta komunikasi dua arah dan hubungan yang lebih harmonis antar karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, terima kasih peneliti untuk Bapak sama Mamak yang sudah mendoakan dan mendukung hingga di titik ini, adapun kakak dan abang yang selalu berikan doa terbaik, serta ibu dan bapak dosen yang selalu membimbing dari awal hingga akhir pembelajaran serta penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Djamarah, S.B. (2014). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathullah. (2013). *Komunikasi dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, A. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2019). *Teori Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prabawa, H. (2013). *Komunikasi dalam Perspektif Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239.
- Ratnawati, W., Siamto, W., & Setiawan, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwiputra Magisindo Jakarta. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 4585-4596.
- Setiawan, R., Siamto, W., & Ratnawati, W. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kanmo Retail Group Warehouse. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(9), 3676-3683.
- Sinaga, Y. T., et al. (2020). *Pengukuran Kinerja Karyawan dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, & Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.