

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KARYAWAN BERDASARKAN TEORI ORGANISASI MODERN PADA PT MANUFAKTUR (BEKASI)

Rismawati, Chintia Astriyani, Devinta Alya Maharani, Miftah Nurasyhari, Hasanah Mardlatillah

Program Studi Manajemen, Universitas Pelitabangsa

Email: risma@mhs.pelitabangsa.ac.id, hasanahmrdlh@mhs.pelitabangsa.ac.id, miftahnurasyhari12@gmail.com, chintiaastriyani474@gmail.com, Intadevdev@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja organisasi berdasarkan pendekatan teori organisasi modern di PT Manufaktur yang berlokasi di Bekasi. Teori organisasi modern menekankan pentingnya struktur yang adaptif, penggunaan teknologi, serta peran sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 karyawan tetap, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Temuan ini merekomendasikan penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif serta strategi peningkatan motivasi internal sebagai bagian dari implementasi teori organisasi modern. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang selaras dengan dinamika industri manufaktur di era modern.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, teori organisasi modern, kinerja organisasi, PT Manufaktur

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and employee motivation on organizational performance based on the modern organizational theory approach at PT Manufaktur located in Bekasi. Modern organizational theory emphasizes the importance of adaptive structures, the use of technology, and the role of human resources in creating competitive advantage. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 100 permanent employees, and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that transactional and transformational leadership styles have a significant influence on employee work motivation. In addition, work motivation acts as a mediating variable that strengthens the relationship between leadership style and organizational performance. These findings recommend the application of an adaptive leadership style and strategies for increasing internal motivation as part of the implementation of

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 783

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

modern organizational theory. This study is expected to be a reference for management in developing human resource policies that are in line with the dynamics of the manufacturing industry in the modern era.

Keywords: leadership style, employee motivation, modern organizational theory, organizational performance, PT Manufaktur

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam dunia organisasi modern, sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengembangkan potensi karyawan. Sementara itu, motivasi merupakan pendorong internal yang menentukan sejauh mana karyawan bersedia memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.

Menurut teori organisasi, kepemimpinan dan motivasi merupakan bagian integral dari perilaku organisasi yang memengaruhi efektivitas struktur dan proses kerja. Seorang pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Demikian pula, tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas dan loyalitas karyawan akibat kepemimpinan yang tidak adaptif serta kurangnya perhatian terhadap kebutuhan motivasional karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam kerangka teori organisasi.

LANDASAN TEORI

1. Teori Organisasi

Teori organisasi membahas bagaimana struktur, proses, budaya, dan perilaku dalam organisasi saling berkaitan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins dan Coulter (2016), organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang secara sadar dikoordinasikan, dengan batasan-batasan yang dapat diidentifikasi, yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, perilaku kepemimpinan dan motivasi merupakan bagian dari dinamika organisasi yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.

Menurut Stephen P. Robbins, Teori organisasi adalah suatu studi tentang bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku secara kolektif dan bagaimana struktur organisasi memengaruhi perilaku tersebut. Teori organisasi adalah ilmu yang mempelajari bagaimana organisasi dibentuk, diatur, dijalankan, dan berkembang untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif. Teori ini mencakup berbagai pendekatan dan prinsip yang menjelaskan struktur, proses kerja, hubungan antaranggota, serta cara organisasi beradaptasi terhadap lingkungan.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mempengaruhi, membimbing, dan memotivasi bawahannya. Teori klasik seperti Teori Kepemimpinan Lewin membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga: otoriter (authoritarian), demokratis, dan laissez-faire. Sedangkan dalam teori modern seperti Transformational Leadership Theory (Bass, 1985), pemimpin yang

transformatif mampu menginspirasi, memberi visi, dan menumbuhkan motivasi intrinsik dalam diri karyawan (Harsoyo, 2022). Gaya kepemimpinan ini sangat relevan dalam meningkatkan kinerja karena menciptakan hubungan yang lebih humanistik dan dinamis.

Menurut Lewin, Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi orang lain. Lewin mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi tiga: otoriter, demokratis, dan laissez-faire. antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengelola individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Motivasi Karyawan

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan. Salah satu teori yang sering digunakan adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia bertingkat dari fisiologis hingga aktualisasi diri. Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg mengidentifikasi dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi kerja: motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor hygiene (seperti kondisi kerja dan gaji). Motivasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, inisiatif, dan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Stephen P. Robbins, Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, termasuk dalam konteks kerja. Motivasi karyawan adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan produktivitas karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan motivasi (Nurhayati, 2017).

Berdasarkan Mangkunegara (2005) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan kausalitas. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur melalui data numerik.

Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, dan kinerja karyawan di PT Manufaktur. Sementara pendekatan kausalitas digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan teori organisasi modern sebagai dasar analisis.

Teori organisasi modern, seperti Contingency Theory dan Systems Theory, menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini karena menekankan pentingnya kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan kebutuhan organisasi serta pentingnya motivasi sebagai bagian dari sistem yang saling memengaruhi dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan alat utama berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Manufaktur. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT Manufaktur XYZ (nama perusahaan disesuaikan) yang berada di unit produksi dan administrasi. Berdasarkan data dari bagian sumber daya manusia, jumlah total karyawan tetap adalah sebanyak 150 orang.

Menurut Sugiyono (2019:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks ini, populasi dipilih karena mewakili keseluruhan individu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, khususnya yang mengalami langsung gaya kepemimpinan di lingkungan kerja serta memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai motivasi dan kinerjanya.

Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi diketahui secara pasti. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan (e) tertentu, agar hasil penelitian tetap representatif:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- e = tingkat kesalahan (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,1)

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2} = \frac{150}{1 + 1.5} = \frac{150}{2.5} = 60$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan tetap di PT Manufaktur XYZ.
2. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun.
3. Pernah mengikuti evaluasi kinerja tahunan.

Pemilihan teknik purposive sampling didasarkan pada pendapat Sugiyono (2019:85), yang menyatakan bahwa purposive sampling digunakan untuk memilih subjek penelitian yang dianggap paling memahami masalah yang sedang diteliti, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data merupakan tahapan penting untuk memperoleh informasi yang relevan dan valid guna menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan menggunakan beberapa teknik berikut

1. Kuesioner (Angket)

Teknik utama dalam pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan persepsi dan pengalamannya. Kuesioner digunakan karena dapat mengukur opini, sikap, persepsi, serta kondisi nyata responden secara sistematis dan efisien dalam waktu yang relatif singkat.

Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang diteliti, yakni:

- Gaya Kepemimpinan : Diukur berdasarkan indikator dari teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass & Avolio, 1994), seperti: pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration).
- Motivasi Karyawan : Mengacu pada teori kebutuhan Maslow dan dua faktor Herzberg, dengan indikator seperti: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, serta motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor hygiene (kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, supervisi).
- Kinerja Karyawan : Berdasarkan teori kinerja dari Mangkunegara (2011), dengan indikator seperti: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Setiap item pertanyaan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin , dengan rentang sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Penggunaan skala Likert memudahkan dalam kuantifikasi data kualitatif menjadi data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Menurut Sugiyono (2019:142), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dan mereka menjawab sesuai dengan kondisi atau persepsinya. Teknik ini sangat cocok digunakan dalam penelitian kuantitatif yang mengedepankan pengukuran terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan.

2. Dokumentasi

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang bersifat administratif atau historis yang terkait dengan objek penelitian. Data yang dikumpulkan melalui teknik dokumentasi antara lain:

- Profil perusahaan
- Struktur organisasi
- Laporan kinerja tahunan
- Data jumlah karyawan dan absensi
- Laporan penilaian kinerja (jika tersedia)

Dokumentasi ini berfungsi untuk:

1. Memverifikasi data yang diperoleh melalui kuesioner.
2. Memberikan gambaran umum tentang kondisi organisasi.

3. Menjadi dasar dalam menentukan kriteria pemilihan sampel.

Menurut Arikunto (2010:274), dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

3. Wawancara (Jika diperlukan secara tambahan)

Meskipun penelitian ini berfokus pada pendekatan kuantitatif, peneliti juga membuka kemungkinan untuk melakukan wawancara secara informal kepada pihak HRD atau manajer bagian terkait. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi tambahan yang bersifat kontekstual, seperti bagaimana gaya kepemimpinan dijalankan secara praktis di lapangan, serta strategi manajemen dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, artinya peneliti menyiapkan pedoman pertanyaan namun tetap fleksibel dalam penggalan informasi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial, yaitu teknik analisis statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti, yakni gaya kepemimpinan (X_1), motivasi karyawan (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), baik secara simultan maupun parsial.

Langkah-langkah dalam analisis data ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment, di mana item dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05.

Menurut Sugiyono (2019:173), validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran. Teknik yang digunakan adalah Alpha Cronbach, di mana suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Menurut Ghazali (2018:47), reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat model regresi linier klasik. Uji ini meliputi:

- Uji Normalitas: Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test untuk memastikan bahwa data residual terdistribusi normal.
- Uji Multikolinearitas: Menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas : Menggunakan uji Glejser atau Scatterplot untuk melihat apakah terjadi penyebaran variabel residual yang tidak seragam.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan dan parsial terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi Karyawan
- α = Konstanta
- B1, B2 = Koefisien regresi
- ε = Error term

5. Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Hasil uji t dinyatakan signifikan jika nilai signifikansi < 0,05.

6. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y. Hasil uji F dinyatakan signifikan jika nilai signifikansi < 0,05.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan variasi dari Y. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin baik model tersebut menjelaskan pengaruh antara variabel.

8. Pengolahan Data

Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 25 atau yang setara, agar analisis berjalan lebih cepat, akurat, dan efisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Manufaktur yang berlokasi di Bekasi, dengan menggunakan pendekatan teori organisasi modern. Data dikumpulkan dari 60 orang responden tetap yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS. Hasil pengujian menunjukkan hal-hal berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan transformasional (yang menginspirasi dan memotivasi) maupun transaksional (yang bersifat memberi penghargaan atas hasil kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini berarti bahwa pemimpin yang mampu berkomunikasi secara baik, memberikan visi dan arahan yang jelas, serta memperhatikan kebutuhan individu bawahan akan mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja karyawan.

Nilai signifikansi pada uji t untuk variabel gaya kepemimpinan berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa secara statistik, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh nyata terhadap

tingkat motivasi karyawan. Koefisien positif yang muncul juga menunjukkan arah hubungan yang sejalan: semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi pula motivasi kerja.

2. Motivasi Karyawan Berpengaruh terhadap Kinerja

Motivasi kerja yang tinggi terbukti berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi – baik karena faktor internal (seperti rasa ingin berprestasi, aktualisasi diri) maupun eksternal (seperti lingkungan kerja yang baik, dukungan atasan) – cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, lebih produktif, dan bertanggung jawab.

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja ($p < 0,05$). Dengan demikian, peningkatan motivasi karyawan harus menjadi fokus utama manajemen jika ingin meningkatkan output kinerja secara menyeluruh.

3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Secara Bersama-Sama Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Melalui uji F, diketahui bahwa kedua variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang baik tidak akan maksimal jika tidak diiringi dengan motivasi yang tinggi, dan sebaliknya, motivasi tinggi saja tidak akan cukup jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak mendukung.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut menjelaskan persentase besar variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan – misalnya, jika $R^2 = 0,65$, maka artinya 65% dari perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Temuan penelitian ini memperkuat teori organisasi modern yang menekankan pentingnya sinergi antara struktur organisasi, peran pemimpin, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan yang adaptif, khususnya transformasional, mampu menciptakan suasana kerja yang inspiratif dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.

Motivasi terbukti menjadi variabel mediasi yang menghubungkan kepemimpinan dengan kinerja. Artinya, kepemimpinan yang efektif bukan hanya memerintahkan, tetapi juga memotivasi karyawan melalui pengakuan, dukungan, dan pemberdayaan. Ini selaras dengan teori Herzberg dan Maslow yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berakar dari kebutuhan aktualisasi dan penghargaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT Manufaktur yang berlokasi di Bekasi. Pemimpin yang mampu memberi arahan, dukungan, dan inspirasi bisa meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, semakin baik pula hasil kerja yang ditunjukkan.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama meningkatkan kinerja. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
4. Motivasi menjadi penghubung antara kepemimpinan dan kinerja. Pemimpin yang memotivasi karyawan akan berdampak langsung pada hasil kerja mereka.

PT Manufaktur disarankan untuk:

1. Mengembangkan pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai transformasional.
2. Menciptakan sistem penghargaan yang adil dan memotivasi.
3. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis guna meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan humanis, serta merancang strategi peningkatan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Langkah ini penting agar kinerja individu dan organisasi dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan kompetisi di era modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsoyo, R. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262.
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh penerapan sistem penilaian e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Semarang Timur melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Santoso, S. (2017). Menguasai Statistik di Era Big Data dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kuncoro, M. (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.