



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Les Privat AHE Cabang Salam

Nidaa Fauziyyah\*, Nur Fitria Tihurua, Bangun Putra Prasetya

Universitas Widya Mataram

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan gaji terhadap motivasi kerja karyawan di Les Privat AHE Cabang Salam. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada tingginya tingkat turnover dan menurunnya produktivitas tenaga pengajar. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 15 karyawan dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,058 dan variabel gaji memiliki nilai signifikansi 0,283, yang keduanya  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial baik gaya kepemimpinan maupun gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (nilai F hitung 5,302 dengan signifikansi  $0,022 < 0,05$ ). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,381 menunjukkan bahwa 38,1% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan gaji, sementara sisanya 61,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola lembaga pendidikan nonformal, khususnya dalam membangun sistem manajemen yang mampu meningkatkan motivasi karyawan melalui kepemimpinan yang efektif dan sistem kompensasi yang adil

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Gaji, Motivasi Kerja, Les Privat, Sumber Daya Manusia.

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jmsd.v2i4.810>

\*Correspondence: Nidaa Fauziyyah

Email:

[nidaafauziyyah160203@gmail.com](mailto:nidaafauziyyah160203@gmail.com)

Received: 26-04-2025

Accepted: 26-05-2025

Published: 26-06-2025



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to determine the effect of leadership style and salary on employee work motivation at AHE Private Tuition, Salam Branch. The background of this study is based on the phenomenon of low work motivation which has an impact on high turnover rates and decreased productivity of teaching staff. The method used is an associative quantitative approach with a sampling technique in the form of saturated sampling, namely the entire population of 15 employees is used as a sample. The data analysis technique uses multiple linear regression with the help of SPSS version 26 software. The results of the t-test show that the leadership style variable has a significance value of 0.058 and the salary variable has a significance value of 0.283, both of which are  $> 0.05$ . This shows that partially both leadership style and salary do not have a significant effect on employee work motivation. The F test shows that both variables simultaneously also have a significant effect on work motivation (F value calculated 5.302 with a significance of  $0.022 < 0.05$ ). The Adjusted R Square value of 0.381 shows that 38.1% of the variation in work motivation can be explained by leadership style and salary, while the remaining 61.9% is explained by other variables outside this research model. This research provides important implications for managers of non-formal educational institutions, especially in building a management system that is able to increase employee motivation through effective leadership and a fair compensation system.

**Keywords:** Leadership Style, Salary, Work Motivation, Private Tuition, Human Resources.

## Pendahuluan

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada peningkatan hasil kerja, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusianya secara optimal. Salah satu tantangan yang dihadapi banyak perusahaan dan lembaga saat ini adalah tingginya angka turnover, rendahnya produktivitas, dan kurangnya loyalitas karyawan. Fenomena ini pada umumnya disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi kerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan yang kurang optimal serta sistem kompensasi yang tidak mendukung. Fausia dan Kuswinarno (2024) mengungkapkan bahwa rendahnya kepuasan terhadap kompensasi sering kali menyebabkan penurunan semangat kerja, yang berdampak pada performa individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia (SDM) adalah kekuatan utama yang dimiliki setiap perusahaan. Walaupun perusahaan dilengkapi dengan beragam mesin dan teknologi untuk menjalankan operasionalnya, tanpa peran manusia, semua itu tidak akan berjalan seperti yang direncanakan. SDM menjadi satu-satunya kekuatan kompetitif yang mampu mendorong perusahaan mencapai tujuannya (Aryanti & Dariyanti, 2025). Hal ini juga dijelaskan oleh Rismayadi, Maemunah, dan Pertiwi (2024) menyatakan bahwa pengelolaan SDM modern menempatkan motivasi sebagai fondasi utama peningkatan produktivitas dan loyalitas pegawai.

Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (stakeholder). Di sini ditekankan komponen utama kinerja organisasi yakni pemahaman pencapaian tujuan yang sesuai target (efektif) dan menggunakan sumber daya yang relatif sedikit (efisien) sebagai perilaku manajemen operasional (Suryani & FoEh, 2018).

Manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan adalah segala kegiatanyang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital (Wijaya et al., 2019). Peran pegawai menjadi hal utama yang menjadi kunci keberhasilan pendidikan mencapai tujuan dengan menciptakan kinerja yang berkesinambungan. Produk kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja pegawai (Aldy et al., 2024)

Salah satu faktor penting yang menentukan kualitas dan kuantitas kinerja seorang karyawan adalah motivasi mereka untuk bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri maupun dari luar individu untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Azmi (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak secara aktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung bekerja lebih tekun, disiplin, dan bertanggung jawab.

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, serta kepuasan kerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan gaji menjadi dua aspek penting yang banyak dibahas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena secara langsung dapat memengaruhi perasaan dihargai, rasa aman, serta semangat dalam bekerja. Ketika karyawan merasa diperhatikan, dipimpin dengan baik, dan diberi kompensasi yang layak, maka mereka akan lebih bersemangat dan terlibat secara emosional dalam pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan juga memainkan peranan penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Sari dan Putra (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak adaptif dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan memicu stres kerja. Pemimpin yang otoriter atau tidak komunikatif kerap kali memunculkan jarak antara atasan dan bawahan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Sari, Nurman, dan Dipoatmodjo (2025) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menimbulkan konflik, ketidakpuasan, hingga keengganan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Merlin Nadia dan Afrizal (2023) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk lebih loyal terhadap perusahaan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan dan gaji bukan hanya variabel manajerial biasa, tetapi merupakan faktor kunci yang memengaruhi semangat kerja individu dalam organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan non-formal seperti lembaga les privat, tantangan dalam menjaga motivasi kerja juga tidak bisa diabaikan. Karyawan di sektor ini sering menghadapi dinamika kerja yang unik, seperti beban mengajar yang fluktuatif, ketergantungan pada jumlah murid, dan kurangnya jaminan kepastian finansial. Situasi ini kerap menyebabkan motivasi kerja menjadi tidak stabil. Gaya kepemimpinan pemilik atau koordinator lembaga sangat menentukan apakah karyawan merasa dihargai dan didukung. Sari, Nurman, dan Dipoatmodjo (2025) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak terbuka terhadap komunikasi dan tidak mampu memberikan arahan yang jelas dapat menurunkan semangat kerja bawahan secara signifikan.

Selain itu, sistem gaji atau kompensasi dalam lembaga les privat umumnya belum terstandarisasi seperti di institusi formal, sehingga karyawan bisa merasa kurang dihargai secara finansial. Hal ini berdampak pada menurunnya loyalitas dan produktivitas kerja. Prasetyo dan Basir (2024) menegaskan bahwa kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan motivasi, karena karyawan merasa ketidakadilan dalam penghargaan atas kontribusi mereka. Maka, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kedua faktor tersebut (gaya kepemimpinan dan gaji) berperan dalam membentuk motivasi kerja karyawan, khususnya dalam konteks lembaga seperti Les Privat AHE Cabang Salam.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Setiana dan Arviyani (2025), dalam penelitiannya di PT Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya, menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi panutan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas bawahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk iklim kerja yang mendukung peningkatan motivasi. Menurut Novel et al. (2023) menyebutkan bahwa sistem kompensasi yang transparan dan konsisten membantu meningkatkan motivasi kerja dan menurunkan turnover karyawan.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sari, Nurman, dan Dipotmodjo (2025) di PT Barakah Niaga Semen. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat dalam membangun motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, perhatian individual, juga pengaruh ideal terbukti dapat membangkitkan semangat dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan efektif dapat berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan dalam berbagai jenis organisasi.

Penting untuk diakui bahwa gaya kepemimpinan bukanlah konsep yang bersifat homogen, melainkan mencakup berbagai dimensi yang mencerminkan cara seorang pemimpin memandu dan memotivasi timnya. Gaya kepemimpinan haruslah menciptakan suasana nyaman dan tenang sehingga memotivasi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya (Nurliah R et al., 2023). Kepemimpinan tidak hanya diartikan sebagai posisi formal dalam struktur hierarki, melainkan juga sebagai suatu kualitas yang dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan individu atau tim untuk mencapai hasil yang optimal (Rasal, 2016).

Di sisi lain, kompensasi atau gaji juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang atas jasa dan hasil kerjanya. Seorang menerima gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan dan jumlahnya tetap (Dwi & Pradhanawati, 2018). Prasetyo dan Basir (2024), dalam penelitian di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta, menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat beban kerja dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima adil dan mencerminkan kontribusi mereka, maka muncul dorongan untuk bekerja lebih giat dan mempertahankan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya sekadar aspek finansial, tetapi juga bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan. Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang atas jasa dan hasil kerjanya. Seorang menerima gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan dan jumlahnya tetap (Dwi & Pradhanawati, 2018).

Penelitian lainnya oleh Patmarina dan Setiawan (2025) terhadap karyawan Wedrink di Bandar Lampung juga menguatkan temuan tersebut. Mereka menemukan bahwa kompensasi dan status pekerjaan tetap secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan dengan status tetap dan kompensasi yang

memadai menunjukkan loyalitas kerja tinggi, tingkat stres lebih rendah, serta produktivitas kerja lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kestabilan ekonomi dan kepastian dalam pekerjaan merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat dengan seluruh tenaga pengajar di Les Privat AHE Cabang Ngluwar, diketahui bahwa terdapat 15 tenaga pengajar aktif hingga tahun 2024. Sistem gaji yang diterapkan mengacu pada jumlah siswa yang diampu oleh masing-masing pengajar, ditambah dengan tunjangan tertentu sesuai kriteria lembaga. Meskipun demikian, AHE masih mengalami tantangan dalam mempertahankan tenaga pengajar. Dalam satu tahun terakhir tercatat enam orang pengajar keluar dan enam pengajar baru masuk, yang menunjukkan adanya tingkat turnover yang cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap sistem kompensasi dan lingkungan kerja, mengingat keduanya berpotensi memengaruhi kepuasan serta kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja organisasi, termasuk di lembaga pendidikan non-formal seperti les privat. Gaya kepemimpinan yang efektif dan sistem gaji yang layak terbukti berperan penting dalam membentuk semangat dan komitmen kerja. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan memengaruhi motivasi kerja di berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen lembaga untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta memastikan sistem gaji yang adil dan transparan agar karyawan tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan gaji terhadap motivasi kerja karyawan di Les Privat AHE Cabang Salam.

## Metodologi

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, yang berarti pendekatan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau korelasi antar variabel yang diteliti. Penelitian jenis ini dipilih karena, sesuai untuk menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan gaji terhadap motivasi kerja karyawan secara terukur dan objektif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Les Privat AHE Cabang Salam dengan total 15 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*), karena jumlah karyawan yang menjadi populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan teknik pengumpulannya adalah kuesioner dan datanya akan diolah menggunakan program *software* SPSS 26.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Statistik

#### a) Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.993	2.186		2.742	.018
	Meankepemimpinan	-1.122	.537	-.507	-2.091	.058
	MeanGaji	.312	.277	.273	1.125	.283

a. Dependent Variable: Meanmotivasi

Sumber: Data diolah (2025)  
Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas, variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh hasil signifikansi 0,058 dimana ini lebih dari 0,05 yang berarti tidak signifikan. Dari hasil signifikansi variabel independen tersebut, Variabel Gaya kepemimpinan secara individu (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas, variabel Gaji diperoleh hasil signifikansi 0,283 dimana ini lebih dari 0,05 yang berarti tidak signifikan. Dari hasil signifikansi variabel independen tersebut, Variabel Gaji secara individu (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.

#### b) Uji F

Tabel 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.407	2	1.703	5.302	.022 <sup>b</sup>
	Residual	3.855	12	.321		
	Total	7.262	14			

a. Dependent Variable: Meanmotivasi

b. Predictors: (Constant), MeanGaji, Meankepemimpinan

Sumber: Data diolah (2025)  
Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil Tabel ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 5,302 dengan probabilitas (signifikansi) 0,022. karena hasil signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Motivasi Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan Gaji secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

### c) Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.381	.56680

a. Predictors: (Constant), MeanGaji, Meankepemimpinan

Sumber: Data diolah (2025)  
Data primer hasil pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil Tabel di atas, Model Summary besarnya Adjusted R Square adalah 0,381, hal ini berarti 38,1% variasi Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke dua variabel independen gaya Kepemimpinan dan gaji. Sedangkan sisanya (100% - 38,1% = 61,9%) dijelaskan oleh variabel yang lain diluar yang diteliti. Standar Error of estimate (SEE) sebesar 0,56680. semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,058, melebihi batas 0,05. Artinya, secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Les Privat AHE Cabang Salam. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Setiana dan Arviyani (2024) serta Sari, Nurman, dan Dipotatmodjo (2025), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik kepemimpinan di lembaga les privat yang cenderung informal dan bersifat manajerial sederhana, sehingga belum sepenuhnya menerapkan prinsip kepemimpinan inspiratif, partisipatif, atau transformatif yang terbukti efektif meningkatkan motivasi kerja.

Demikian pula, variabel gaji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,283, yang berarti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial. Hal ini bertentangan dengan beberapa hasil studi sebelumnya seperti Prasetyo dan Basir (2024), serta Patmarina dan Setiawan (2025), yang menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dapat mendorong peningkatan motivasi kerja. Salah satu kemungkinan penyebab ketidaksignifikanan ini adalah struktur gaji di Les Privat AHE yang didasarkan pada jumlah siswa yang diampu, sehingga kurang mencerminkan beban kerja riil dan memberikan rasa keadilan yang lemah. Hal ini membuat karyawan mungkin tidak

sepenuhnya melihat gaji sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja mereka.

Namun demikian, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,022 (< 0,05)$ . Ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut dapat saling melengkapi dan memperkuat pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Dengan kata lain, meskipun secara individu keduanya tidak memberikan dampak signifikan, namun dalam kombinasi yang tepat, kepemimpinan yang efektif bersama dengan sistem gaji yang layak dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memotivasi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator (seperti kepemimpinan dan pengakuan) dan faktor hygiene (seperti gaji dan kondisi kerja) harus dikelola bersama untuk mendorong kinerja optimal.

Hasil uji determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa 38,1% variasi dalam motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan gaji, sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Faktor-faktor tersebut kemungkinan mencakup lingkungan kerja, kepuasan kerja, hubungan antarpegawai, peluang pengembangan karier, serta beban kerja. Ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai aspek internal dan eksternal organisasi. Oleh karena itu, manajemen Les Privat AHE disarankan tidak hanya fokus pada kepemimpinan dan kompensasi, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain yang relevan untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung dan memotivasi.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Les Privat AHE Cabang Salam, diperoleh beberapa temuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan gaji terhadap motivasi kerja. Pertama, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,058$ , yang melebihi nilai  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kedua, variabel gaji juga menunjukkan hasil yang serupa, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,283$ , sehingga secara parsial gaji juga tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Namun demikian, ketika diuji secara simultan, kedua variabel tersebut gaya kepemimpinan dan gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang ditunjukkan melalui hasil uji F sebesar  $5,302$  dengan nilai signifikansi  $0,022$ , lebih kecil dari  $0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan dan gaji mampu menjelaskan sebagian variasi dalam motivasi kerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa sebesar 38,1% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dan gaji memiliki kontribusi, masih terdapat sejumlah faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Aldy, J., & Efendi, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 5(1), 82-92.
- Aryanti, I., Dariyanti, D., & Andriani, T. (2025). Hubungan Sumber Daya Manusia Dalam Berbagai Organisasi. *Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(4), 206-213.
- Azmi, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brownly Persian Petshop-Yogyakarta.
- Azzahra, N., Awaluddin, A., & Prayogi, O. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru Di SMPN 7 Medan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 2086-2100.
- Dwi, K., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Kesejahteraan Perawat Perempuan Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(1), 57-67.
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank BRI. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mularto, D., Utomo, F. C., & Latukismo, T. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(4).
- Nadia, M., & Afrizal, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 1(2), 34-42.
- Novel, N. J. A., Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadhi, F., Afrianti, F., Budiman, D., ... & Ahmad, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Patmarina, H., & Setiawan, MH (2025). Pengaruh Kompensasi dan Status Pekerjaan Tetap Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Wedrink di Bandar Lampung. *YUME: Jurnal Manajemen*, 8 (2), 49-55.
- Prasetyo, S., & Basir, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Nasional Pencarian Dan Pertolongan Jakarta. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1).

- Rasal, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kota Batam. *Jurnal Dimensi*, 4(2).
- Rismayadi, H. B., Mumun Maemunah, S. E., & Wike Pertiwi, S. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktek Modern*. PT. Good Book Publisher.
- Ritonga, I. A., Amirudin, A., & Waruwu, K. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Upah terhadap Motivasi Kerja Pegawai PUPR Kota Binjai Sumatera Utara. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 4(1), 32-39.
- Sabrina, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Ahmad Yani Banjarmasin.
- Sari, AAA, Nurman, N., & Dipoadmodjo, TSP (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Barakah Niaga Semen. *Jurnal Riset Manajemen*, 3 (1), 115-129.
- Sari, G. D. C., & Putra, R. S. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal: Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, hal, 1-26.
- Setiana, AR, & Arviyani, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Sentralsari Primasentosa Cleo Cabang Tasikmalaya. *Jurnal Penelitian dan Pengetahuan Inovasi*, 4 (3), 1255-1262.
- Shaleh, I., Subhan, M. N., & Ardianto, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Holland Bakery Depok. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 134-146.
- Siagian, S. P. (2014). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinring, B., & Basalamah, M. S. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Gowa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 866-881.
- Wibowo, S., & Ahmadi, M. A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1b), 1208-1218.
- Wijaya, M. S. P., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan*.