

**Jurnal Pijar**  
**Studi Manajemen dan Bisnis**

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 3 No. 2, 2024, Hal. 238 - 255

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA SELARAS NIAGA JAKARTA  
PUSAT**

**Reza Mulia<sup>1</sup>, Maghfiroh Yanuarti<sup>2</sup>**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan**

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat jumlah populasi sebanyak 50 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yakni 50 karyawan. Hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,626 > 2,008$ ), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga lebih kecil dari 5%, yakni  $0,001 < 0,050$ , maka  $H_{a1}$  diterima. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,043 > 2,008$ ), dengan nilai signifikansi sebesar 0,004, sehingga lebih kecil dari 5% yakni  $0,004 < 0,050$ , maka  $H_{a2}$  diterima. Adapun Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $8,316 > 2,810$ ), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, sehingga lebih kecil dari 5% yakni  $0,001 < 0,050$ , maka  $H_{a3}$  diterima.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine whether there is a partial influence of Leadership Style on Employee Performance at PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat. This research method uses a quantitative associative method, data collection techniques using questionnaires. The population of this research is employees at PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat with a population of 50 employees. Sampling used the saturated sample method, namely 50 employees. The research results show that Leadership Style has a significant effect on Employee Performance. The t-calculated value is greater than the t-table ( $3.626 > 2.008$ ), with a significance value of 0.001, so it is smaller than 5%, namely  $0.001 < 0.050$ , then  $H_{a1}$  is accepted. Motivation has a significant effect on employee performance. The t-count value is greater than the t-table ( $3.043 > 2.008$ ), with a significance value of 0.004, so it is smaller than 5%, namely  $0.004 < 0.050$ , so  $H_{a2}$  is accepted. Leadership Style and Motivation together influence employee performance. The F-calculated value is greater than the F-table ( $8.316 > 2.810$ ), with a significance value of 0.001, so it is smaller than 5%, namely  $0.001 < 0.050$ , then  $H_{a3}$  is accepted*

**Keywords:** Leadership Style, Motivation, Employee Performance

Alamat Korespondensi :  
Email : rezamulia45@gmail.com

## Pendahuluan

Sasaran utama pembangunan bangsa Indonesia adalah menaikkan taraf hidup dan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam mencapai hal tersebut, pemerintah berupaya berbagai cara salah satunya yakni untuk mendorong dan mendukung pertumbuhan berbagai industri, baik di sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Namun, semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan pada saat ini, disebabkan oleh berbagai kemajuan teknologi dan beragamnya aktivitas ekonomi. Maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Perusahaan terbaik adalah sebuah perusahaan yang mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang tepat dan efektif. Hal ini, disebabkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai peran sebagai penanggung jawab terhadap pengelolaan seluruh tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Adapun secara teknis bahwa MSDM dari sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), menurut Hasibuan (2020:10) bahwa "manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan sebuah studi dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan terhadap tenaga kerja agar efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan perusahaan".

Menurut Adriyanti, dkk. (2023:2) bahwa karyawan sebagai SDM, merupakan aset yang sangat berharga di setiap perusahaan. Maka kinerja karyawan di suatu perusahaan merupakan kunci pokoknya, dimana hal ini berkaitan dengan keberhasilan dalam pencapaian tujuan.

Kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2020:9) berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat pribadi, yang didasari oleh kemampuan dan kecakapan sumber daya manusia. Maka hal ini berkaitan dengan penilaian secara personal. Dalam memperoleh hasil yang objektif PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI), sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kinerja karyawan, sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat Tahun 2021-2023**

Area	KPI	Skor (%)			Rata-Rata	Nilai
		2021	2022	2023		
Umum	Penyelesaian Kerja	82,58	81,40	84,51	82,83	B
	Kepuasan Pelanggan	77,67	76,92	79,25	77,95	C
	Standar Operasional	77,50	77,50	79,33	78,11	C
	Kehadiran	88,14	84,62	86,94	86,57	B

Sumber : Karyawan PT Citra Selaras Niaga

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tingkatan fluktuatif yang dari waktu-kewaktu, artinya bahwa hal ini tentunya adanya permasalahan sebagai faktor pasang surut kinerja karyawan di PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat tersebut. Adapun pasang surutnya kinerja karyawan dari hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat disebabkan oleh: (1) Beban kerja yang tinggi dan ketumpang tindihan tugas; (2) Pola komunikasi yang diterapkan pimpinan; (3) Sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Suatu organisasi / perusahaan dimanapun berada, tentunya memiliki pemimpin. Pemimpin menjalankan kegiatan yang terkait dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikannya.

Artinya pemimpin sangatlah diperlukan dan dibutuhkan disetiap organisasi, untuk tercapainya sebuah tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, dimana seorang pemimpin dapat memberikan arahan dan komando.

Adapun pengertian dari pemimpin menurut House dan Mitchell dalam Yukl (2015:4) merupakan merujuk pada sebuah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain dapat memberikan kontribusinya keberhasilan tujuan organisasi. Tentunya, setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai karakter dan sifat yang berbeda-beda, hal ini merujuk pada cara teknis seseorang dalam memimpin, hal ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Thoah (2019:52) memberikan pengertian bahwa gaya kepemimpinan merujuk pada norma perilaku seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Rivai (2020:42) pengertian bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakter seorang pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya guna tercapainya tujuan organisasi.

Dalam kaitan penelitian berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan cara melakukan kuesioner kepada 50 karyawan PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat, dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Data Gaya Kepemimpinan Pada PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat**

No	Indikator	Pertanyaan	S	TS	TJ	Total Responden
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pemimpin Saya Mempertimbangkan Pandangan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan.	25	22	3	50
2	Kemampuan Memotivasi	Pemimpin Saya Mendorong Inovasi Dan Kreativitas Dalam Pekerjaan.	26	21	3	50
3	Keterampilan Komunikasi	Pemimpin Saya Berkomunikasi Dengan Jelas Dan Efektif.	29	21	0	50
4	Memiliki Rasa Tanggung Jawab Kepada Bawahannya	Pemimpin Saya Menunjukkan Perhatian Terhadap Kesejahteraan Karyawan.	28	22	0	50
5	Pengendalian Emosional	Pemimpin Saya Seringkali Berkata Kasar Terhadap Karyawan	1	49	0	50

Keterangan : S = Setuju; TS = Tidak Setuju; TJ = Tidak Menjawab

Berdasarkan tabel 2 memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat yang diindikasikan menjadi faktor fluktuatifnya kinerja karyawan pada PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat.

Semua tindakan manusia tidak lepas dari motivasi yang melatarbelakangi, artinya bahwa dalam setiap kehidupan organisasi memberikan dorongan, semangat dan intensif merupakan sebuah bentuk motivasi kepada karyawan, sehingga dengan adanya motivasi akan menciptakan tingkah laku yang positif dan akan berimbas pada maksimalnya kinerja disuatu perusahaan.

Menurut Ansory & Indrasari (2018:259) secara etimologi motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Sedangkan bahasa Inggrisnya "*To Move*" yang berarti bergerak. Maka motivasi diartikan sebagai sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu.

Menurut Mangkunegara (2020:76) definisi motivasi adalah kondisional yang menggerakkan diri individu yang berfokus dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:141) bahwa motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, atau menyalurkan, atau mendukung perilaku manusia, agar mau untuk melakukan tindakan atau kerja guna mencapai hasil yang optimal.

Adapun menurut Abraham Maslow (dalam Schiffman & Wisenblit, 2015) bahwa motivasi pada dasarnya terkait dengan kebutuhan dasar manusia, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yang merupakan kebutuhan dasar manusia agar dapat bertahan hidup ;
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety needs*), yang merupakan kebutuhan terhindar dari ancaman ;
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yang merupakan kebutuhan kasih sayang dan saling memiliki ;
4. Kebutuhan penghargaan, yang merupakan kebutuhan akan emosial akan penghargaan;
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yang merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keahliannya.

Artinya dari pemahaman tersebut motivasi sendiri selalu melekat pada diri individu itu sendiri, baik karyawan maupun pemimpin, sehingga motivasi merupakan faktor tindakan manusia itu sendiri.

Secara singkatnya dapat disimpulkan motivasi merupakan rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.

Adapun dalam hasil pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat mengenai kebijakan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Motivasi Pada PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat**

No	Indikator	Kebijakan		Ya/Tidak
		Strategi	Penerapan	
1.	Kebutuhan Fisik	Gaji dan Intensif	Sesuai dengan UMP	YA
			Uang Lembur	TIDAK
2.	Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	Keamanan dan keselamatan Kerja	Asuransi kesehatan BPJS	YA
			Penerapan K3	YA
3.	Kebutuhan Sosial	Penghargaan	Tunjangan Hari Raya (THR)	YA
4.	Kebutuhan akan Penghargaan	Promosi dan Jenjang karier	Sistem Promosi	YA

No	Indikator	Kebijakan		Ya/Tidak
		Strategi	Penerapan	
5.	Kebutuhan aktualisasi	Pelatihan dan Pendidikan	Peningkatan SDM, dengan pengadaan pelatihan	YA

Sumber : Karyawan PT Citra Selaras Niaga

Maka dari pemahaman yang telah diterangkan di atas, bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi antara pimpinan dan bawahan, menciptakan sebuah sinergi yang bersinggungan erat dengan kinerja yang tinggi pula pada suatu organisasi atau perusahaan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja merupakan irisan yang saling terkait satu dengan yang lain.

Adapun penelitian terdahulu, yakni: Andriani dan Maharani (2025); Yanuarti dan Setiawan (2024); Susi dan Hindriari (2024);Adriyanti, dkk. (2023); Muslikh (2022); Makalew, dkk (2021); Ristiyanto, dkk (2021); Suryani (2018); Suherman (2018); Ratnasari dan Walsa (2016), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan.

Maka dari hal-hal yang telah diterangkan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat".

## Metode

### Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, karena penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan adanya hubungan yang terjadi antar tiga variabel, yaitu variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dalam ruang lingkup di PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat.

Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat jumlah populasi sebanyak 85 karyawan.

Adapun penelitian ini dalam menentukan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) sampling jenuh merupakan cara penentuan sampel bilamana semua populasi tersebut digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada di PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat. Namun peneliti menggunakan sampel populasi sebanyak 50 orang, yang diambil dari divisi staf kantor pada PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat.

### Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019:63) pengertian operasional variabel adalah suatu nilai-nilai atau atribut dari sebuah objek penelitian baik berupa kegiatan ataupun orang yang dapat untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan .

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu : variabel bebas, terdiri dari: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ); dan Motivasi ( $X_2$ ); dan variabel terikat, yakni: Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun secara terperinci operasional variabel dalam penelitian ini dapat dibuat sebagai tabel, berikut ini :

**Tabel 4. Operasional variabel penelitian**

Variabel	Indikator	Item / Butir Pertanyaan	Skala
Gaya Kepemimpinan. Kartono (2021:86)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1,2	Likert
	2. Kemampuan memotivasi	3,4	
	3. Keterampilan komunikasi	5,6	
	4. Memiliki rasa tanggung jawab kepada bawahannya.	7,8	
	5. Pengendalian emosional	9,10	
Motivasi. Hasibuan (2020:95)	1. Kebutuhan Fisik	11,12	Likert
	2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	13,14	
	3. Kebutuhan Sosial	15,16	
	4. Kebutuhan akan Penghargaan	17,18	
	5. Kebutuhan aktualisasi	19,20	
Kinerja karyawan. Mathis dan Jackson dalam Silaen, dkk. (2021:40)	1. Kuantitas Kerja	21,22	Likert
	2. Kualitas Kerja	23,24	
	3. Pemanfaatan Waktu	25,26	
	4. Tingkat Kehadiran	27,28	
	5. Kerja sama	29,30	

#### Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua, yakni data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan data kepada peneliti. Adapun penelitian ini dalam teknik pengumpulan data primer diperoleh dengan dua cara atau metode: Observasi dan Kuesioner.

Penyebaran kuesioner yang disampaikan secara online melalui Google formulir kepada 50 responden, dengan 30 butir pernyataan kuesioner, yang masing-masing memuat 10 item pernyataan untuk variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan), 10 item pernyataan untuk variabel  $X_2$  (Motivasi) dan 10 item pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan).

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala, dan skala yang dipilih yakni skala *Likert*. Dimana variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi berbagai indikator-indikator variabel. Berdasarkan indikator tersebut akan dibuat suatu pertanyaan yang digunakan sebagai item pertanyaan pada setiap instrumen. Skor yang digunakan adalah 1 sampai 5, skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk Kurang Setuju (KS), skor 4 untuk Setuju (S) dan skor 5 untuk Sangat Setuju (SS).

Sedangkan, teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan cara; studi pustaka dan dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2019:140) bahwa studi pustaka merujuk pada kajian teoretis atau referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang diteliti dan penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah. Sehingga dalam penelitian ini studi pustaka dilakukan dengan mencari landasan teoretis yang berhubungan dengan judul penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:138) bahwa “dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlaku”, adapun format dokumentasi terdapat berbagai macam, seperti: tulisan atau gambar yang digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan sebagainya.

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147) bahwa “dalam penelitian kuantitatif analisis data dimaksud sebagai aktivitas untuk tujuan pengumpulan data dari sumber yang diperoleh” kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel ataupun jenisnya, mentabulasi, menyajikan, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam pengujian hipotesis, penelitian ini mengungkapkan dua metode, yakni:

Uji Hipotesis Parsial (Uji t) yang bermanfaat untuk menguji pengaruh pada masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.

Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) yang bermanfaat untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji f) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

## **Hasil dan Pembahasan**

### Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Citra Selaras Niaga (CSN) Jakarta Pusat merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi, migas, dan perdagangan umum berlokasi di Jalan Senen Raya Nomor 10, Senen, Jakarta Pusat yang berdiri sejak tahun 2016. Pada tahun pertama PT Citra Selaras Niaga berfokus pada usaha konstruksi, dan berkesempatan membangun beberapa proyek, diantaranya konstruksi gedung dan pembangunan jalan dan Infrastruktur. Namun, pada tahun 2020 mengembangkan usahanya pada bidang Migas, sejalan dengan kebijakan Pemerintah pada program *One Village One Outlet* (OVOO), hingga menjadi mitra Pertamina sebagai *fabrikator pertashop*.

### Data Responden

Peneliti menggunakan sampel populasi sebanyak 50 orang, yang diambil dari divisi staf kantor pada PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat.

**Tabel 5. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	58.0	58.0	58.0
	Perempuan	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil yang di perlihatkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan laki-laki sebanyak 29 orang atau 58% dan karyawan perempuan sebanyak 21 orang atau 42%.

**Tabel 6. Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	26-35 Tahun	17	34.0	34.0
	36-45 Tahun	20	40.0	40.0
	> 45 Tahun	13	26.0	26.0
	Total	50	100.0	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini, responden yang berusia antara 26 s/d 35 tahun berjumlah 17 orang atau 34%, responden berusia antara 36 s/d 45 tahun berjumlah 20 orang atau 40%, dan responden berusia lebih dari 45 tahun berjumlah 15 orang atau 26%.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti pada 50 responden dengan 10 pernyataan dapat dijelaskan hasil jawaban responden mengenai Gaya Kepemimpinan. Seluruh pernyataan diambil dari jumlah kuesioner yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 50, Setuju (S) = 268, Ragu-Ragu (RG) =144, Tidak Setuju (TS) = 31, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 7 Maka Jumlah keseluruhan hasil pernyataan adalah = 500.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti pada 50 responden dengan 10 pernyataan dapat dijelaskan hasil jawaban responden mengenai Motivasi. Seluruh pernyataan diambil dari jumlah kuesioner yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 86, Setuju (S) = 274, Ragu-Ragu (RG) =118, Tidak Setuju (TS) = 16, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 6 Maka Jumlah keseluruhan hasil pernyataan adalah = 500.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti pada 50 responden dengan 10 pernyataan dapat dijelaskan hasil jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan. Seluruh pernyataan diambil dari jumlah kuesioner yang menjawab Sangat Setuju (SS) = 83, Setuju (S) = 263, Ragu-Ragu (RG) =126, Tidak Setuju (TS) = 25, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 3 Maka Jumlah keseluruhan hasil pernyataan adalah = 500.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, yang secara masing-masing atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:160) bahwa “model regresi yang baik memiliki distribusi yang normal ataupun juga mendekati normal”. Untuk memahami normal atau tidaknya data yang diperoleh peneliti, maka dapat dilakukan melalui tes statistik yang disebut dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

Adapun pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan sample *kolmogorov-smirnov* dengan syarat: Jika signifikansi lebih kecil dari 0,050, maka nilai residual berdistribusi tidak normal, sebaliknya Jika signifikansi lebih besar 0,050, maka nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20141349
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.057
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Hasil pengujian nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar daripada 0,050 atau dinyatakan  $0,200 > 0,050$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dilakukan memiliki distribusi data yang normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menakar apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tes ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*tolerance value dan variance inflation factor*) dengan ketentuan sebagai berikut: Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance value*  $> 0,100$  maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas. Sebaliknya jika terdapat nilai VIF  $> 10$  dan nilai *tolerance value*  $< 0,100$  maka terjadi gejala Multikolinieritas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.794	1.259
	Motivasi (X2)	.794	1.259

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Hasil pengujian bahwa Nilai *tolerance* dari variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,794, dan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,794, maka nilai *tolerance* lebih dari 0,100. Sementara, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 1,259, dan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,259, maka nilai VIF kurang dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan antar masing-masing varian dari residual suatu pengamatan. Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas melalui metode tes glejser. Dimana hasil tes ini bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Adapun dengan ketentuan sebagaimana berikut : Jika nilai sig > 0,050 maka tidak adanya Heteroskedastisitas. Sebaliknya Jika nilai sig < 0,050 maka adanya Heteroskedastisitas

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.241	3.188		.076	.940
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.031	.076	.067	.409	.684
	Motivasi (X2)	.030	.085	.058	.358	.722

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan data hasil uji glejser di atas dapat diterangkan sebagaimana berikut ini: Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,050 atau 0,684 > 0,050. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,050 atau 0,722 > 0,050. Sehingga disimpulkan, karena tidak ada satupun variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen dari nilai ABS\_RES, maka nyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bermanfaat untuk memahami ada atau tidak nya suatu penyimpangan korelasi antar masing-masing sampel. Untuk dapat memahami adanya korelasi maka dilakukan pengujian dengan Durbin-Watson (DW). Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
----------------------------	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.230	3.269	2.295

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2,295. Karena nilai DW = 2,295, dengan nilai dU = 1,628, dL = 1,462,  $4 - dU = 2,3691$  berada pada  $dU < DW < 4 - dU$  atau  $1,628 < 2,295 < 2,3691$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Regresi Linier Sederhana,

Hasil uji regresi secara parsial dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagaimana berikut :

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.550	4.276		5.274	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.423	.117	.464	3.626	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai positif sebesar 0,423, hal ini memberikan petunjuk adanya pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji regresi secara parsial dari variabel Kinerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagaimana berikut :

**Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.320	5.162		4.324	.000
	Motivasi (X2)	.408	.134	.402	3.043	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien regresi variabel variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,408, hal ini memberikan petunjuk adanya pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Linier Berganda

Uji Regresi berganda digunakan untuk memahami variabel dependen dapat di prediksi melalui dua atau lebih variabel independen (secara bersama-sama). Artinya bahwa Uji regresi berganda ini bermanfaat memahami besaran dampak antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) serta Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.797	5.366		3.130	.003
	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	.323	.128	.354	2.518	.015
	Motivasi ( $X_2$ )	.245	.143	.242	1.717	.093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 16,797, dimana hal ini memberikan petunjuk jika pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) serta Motivasi ( $X_2$ ) sama dengan 0 atau tidak mengalami perubahan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 16,797.

Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,323, hal ini memberikan petunjuk adanya pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Maka jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) naik sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga akan terjadi kenaikan nilai sebesar 0,323.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,245, hal ini memberikan petunjuk adanya pengaruh yang searah dengan Kinerja Karyawan (Y). Maka jika variabel Motivasi ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan terjadi kenaikan = nilai sebesar 0,245.

### Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:274) analisis koefisien korelasi bermanfaat guna memahami seberapa kuatkah tingkatan korelasi/hubungan antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi. Adapun pedoman dinyatakan sebagaimana berikut :

**Tabel 14. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Nilai Interval	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:185)

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Pearson Correlation	1	.464**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sebesar 0,464, artinya dari nilai tersebut berada pada rentang 0,400 s/d 0,599, maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki sebuah tingkatan korelasi/hubungan yang Sedang terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Correlations			
		Motivasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi ( $X_2$ )	Pearson Correlation	1	.402**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai sebesar 0,402, artinya dari nilai tersebut berada pada rentang 0,400 s/d 0,599. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki sebuah tingkatan korelasi/hubungan yang Sedang terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.230	3.269	.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai sebesar 0,511, artinya dari nilai tersebut berada pada rentang 0,400 s/d 0,599, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki sebuah tingkatan korelasi/hubungan yang Sedang terhadap Kinerja karyawan (Y)

Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi bermanfaat untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 18. Hasil Uji Determinasi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 <sup>a</sup>	.215	.199	3.335

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Hasil koefisien determinasi didapati nilai sebesar 0,199, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki sokongan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 19,9%. Sedangkan sisanya sebesar 80,1% tersebar atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

**Tabel 19. Hasil Uji Determinasi Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 <sup>a</sup>	.162	.144	3.446

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Hasil koefisien determinasi didapati nilai sebesar 0,144, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki sokongan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 14,4% . Sedangkan sisanya sebesar 85,6% tersebar atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

**Tabel 20. Hasil Uji Determinasi Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.230	3.269

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Hasil koefisien determinasi didapati nilai 0,230, maka dapat memberikan kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama memiliki sokongan pengaruh sebesar 23,0% terhadap Kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 77,0% tersebar atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

#### Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:63), pengertian dari hipotesis adalah suatu jawaban yang masih bersifat sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, dimana hal tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Artinya hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. maka pengujian hipotesis dilakukan melalui : uji hipotesis parsial (Uji t), dan uji hipotesis simultan (Uji F).

Uji hipotesis parsial (Uji t) bermanfaat untuk menguji pengaruh secara sendiri-sendiri variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 21. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	22.550	4.276		5.274	.000	
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.423	.117	.464	3.626	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Dari tabel diatas didapatkan hasil perhitungan nilai uji t daripada variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan besaran nilai dari t<sub>hitung</sub> sebesar 3,626, artinya t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, yakni: 3,626 > 2,008. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,001, yang artinya signifikansi < alpha (0.050), yakni: 0,001 <

0,050. Maka dari dua model pengujian tersebut dapat dinyatakan  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, maka disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 22. Hasil Uji T Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.320	5.162		4.324	.000
	Motivasi ( $X_2$ )	.408	.134	.402	3.043	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,043. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yakni :  $3,043 > 2,008$ . Sedangkan didapat nilai signifikansi sebesar 0,004, artinya signifikansi  $< \alpha$  (0,050), yakni:  $0,004 < 0,050$ . Maka dari dua model pengujian tersebut dapat dinyatakan  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji hipotesis simultan (Uji F) bermanfaat untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 23. Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.717	2	88.858	8.316	.001 <sup>b</sup>
	Residual	502.203	47	10.685		
	Total	679.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,316, sedangkan  $n = 46$ ,  $F_{tabel} = 2,810$ , artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yakni:  $8,316 > 2,810$ . Sedangkan signifikan diperoleh sebesar 0,001, artinya signifikan  $< \alpha$  (0,050), yakni:  $0,001 < 0,050$ . Maka melalui dua model pengujian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya hal ini dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Selaras Niaga Jakarta Pusat.

### Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan atau acuan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan masalah dalam kaitannya kepemimpinan dan motivasi. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan keandalan dalam memimpin serta tidak menafikan kebutuhan karyawan sebagai individu.

### Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Andriani dan Maharani (2025); Yanuarti dan Setiawan (2024); Susi dan Hindriari (2024);Adriyanti, dkk. (2023); Muslikh (2022); Makalew, dkk (2021); Ristiyanto, dkk (2021); Suryani (2018); Suherman (2018); Ratnasari dan Walsa (2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidaklah sempurna, oleh karena itu perlu adanya perbaikan serta evaluasi terhadap penelitian ini di kemudian hari. Hal ini disebabkan oleh adanya keterbatasan dan hambatan selama penelitian ini berlangsung, sebagai faktor baik langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi kesempurnaan dalam penelitian. Adapun faktor-faktor tersebut yakni: keterbatasan waktu, referensi, dana atau finansial, dan birokrasi yang ada pada subjek penelitian.

## Daftar Referensi

- Adriyanti, dkk. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto*. Malomo, 1(1): 1-13.
- Adriyanti, dkk. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto*. Malomo, 1(1): 1-13.
- Andriani,V & Maharani, H .(2025). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Otopart (Motoquick) Tangerang Selatan*. Jorapi,3(1):909-918.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Makalew, T. M. L., dkk. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AKR Land Wenang Golf Manado*. Productivity, 2 (5): 428-432.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Muslikh, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alam Unggul Jombang*. Bima, 5 (1): 52-58.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Bersama SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group.
- Ratnasari, S.L. & Walsa, E.(2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam*. Jurnal Eksekutif, 13 (1): 97-111.
- Ristiyanto, E. B. Dkk. (2021).*Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali*. Dimensi,10 (2): 304-316.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Selaras Karya Raya Jakarta*. Jenius, 2 (1):1-14.
- Suryani, N. L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia*. Jenius, 2 (1) :92-108.
- Susi & Hindriari, R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tangerang Selatan*. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 1(9): 5962-5962.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yanuarti, M. & Setiawan, T. S. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Komindo Bizolusi Jakarta Pusat*. Cakrawala, 1(4):1605-1614.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.