

## DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

### *THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

Dody Pernanda<sup>1</sup>, Jhon Sutrisno<sup>2</sup>, Rusli Yansyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

Correspondence Autor: [permandadody@gmail.com](mailto:permandadody@gmail.com)

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the positive and significant effects, both partially and simultaneously, of leadership style and motivation on employee performance at PT. Victoria Care Indonesia in West Jakarta. The focus of the study is to determine the extent to which these two independent variables can improve employee effectiveness and productivity. This study uses a quantitative approach with saturated sampling technique, where the entire population of 70 employees is used as the research sample. Data were collected through observation and structured questionnaires measured using a Likert scale. Data analysis was performed using classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficients, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The results showed that leadership style had a positive effect on employee performance. Motivation also has a positive effect on employee performance. Simultaneously, leadership style and motivation have a significant effect on employee performance, with the equation showing a positive and significant effect between the two independent variables on employee performance. These findings confirm that improving effective leadership style and high work motivation can encourage improved employee performance in the corporate environment.*

**Keywords:** Leadership style; Employee performance; Motivation; PT. Victoria Care Indonesia.

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia di Jakarta Barat. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel independen tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi sebanyak 70 karyawan dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner terstruktur yang diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan; Kinerja karyawan; Motivasi; PT. Victoria Care Indonesia.

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri manufaktur di Indonesia terus mengalami peningkatan seiring dengan kemajuan teknologi dan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap berbagai produk konsumsi. Salah satu perusahaan yang berkembang dalam sektor ini adalah PT. Victoria Care Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur kosmetik yang beroperasi di Jakarta Barat. Dalam konteks manajemen modern, keberhasilan perusahaan manufaktur tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau ketersediaan modal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia dan efektivitas kepemimpinan di dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik menjadi faktor utama dalam menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu bersikap tegas, komunikatif, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran strategis untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rivai (2018), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar bekerja dengan penuh kesadaran dan antusiasme untuk mencapai tujuan bersama. Dalam praktiknya, efektivitas kepemimpinan diukur dari sejauh mana pemimpin dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan inspirasi, serta menjadi teladan bagi bawahannya. Namun, hasil observasi awal di PT. Victoria Care Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya efektif. Sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dan kesempatan dalam menyampaikan pendapat atau ide, sementara sebagian lainnya menilai bahwa pemimpin belum memberikan tindakan tegas dan solusi yang

konstruktif terhadap permasalahan yang dihadapi di lapangan. Kondisi tersebut menandakan perlunya peningkatan dalam aspek gaya kepemimpinan agar komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan dapat terjalin dengan baik serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2016), motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat dan keinginan seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, berdasarkan hasil observasi di PT. Victoria Care Indonesia, ditemukan bahwa sebagian karyawan mengalami penurunan motivasi kerja yang disebabkan oleh faktor kompensasi, seperti gaji yang belum setara dengan Upah Minimum Regional (UMR) Jakarta serta perhitungan tunjangan yang belum optimal. Ketidaksiharian antara beban kerja dan imbalan yang diterima berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi menjadi variabel penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan karyawan yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Kinerja karyawan sendiri merupakan cerminan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Wilson Bangun (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Kinerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan profesionalitas karyawan, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Hasil pra-survei di PT. Victoria

Care Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu mencapai target pekerjaan harian, masih kurang teliti dalam melaksanakan tugas, serta belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan dalam konteks operasional perusahaan.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Victoria Care Indonesia di Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Victoria Care Indonesia dalam merancang strategi kepemimpinan dan kebijakan motivasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji topik serupa di bidang perilaku organisasi dan manajemen kinerja.

## MATERI DAN METODE

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mencerminkan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (2016), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika berupaya memengaruhi orang lain. Senada dengan itu, Sutikno (2017) menegaskan

bahwa gaya kepemimpinan bertujuan untuk mengarahkan dan memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar bersedia bekerja sesuai harapan pemimpin. Mulyadi (2015) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan sikap khas seorang pemimpin dalam mengelola dan mempengaruhi bawahannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara atau pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola hubungan kerja dengan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Beberapa tipe gaya kepemimpinan yang umum dijumpai meliputi gaya otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* (Mulyadi, 2015). Gaya otokratis menempatkan kendali penuh di tangan pemimpin dan membatasi partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, gaya demokratis memberi ruang bagi partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui diskusi dan musyawarah. Adapun gaya *laissez-faire* memberikan kebebasan luas kepada bawahan untuk bertindak sesuai inisiatif mereka dengan keterlibatan minimal dari pemimpin. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan yang efektif biasanya menekankan komunikasi terbuka, partisipasi, serta pemberdayaan karyawan. Kartono (2016) mengidentifikasi beberapa indikator penting dalam gaya kepemimpinan, seperti sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian pemimpin. Faktor-faktor ini secara bersama-sama menentukan efektivitas pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun kerja sama dalam organisasi.

### Motivasi

Motivasi menjadi faktor kunci yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti “menggerakkan” atau “memberikan dorongan”. Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, dan

persepsi individu yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai tujuan. Wibowo (2016) menyebut motivasi sebagai dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia untuk mencapai hasil tertentu. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang menumbuhkan semangat kerja karyawan agar berkontribusi maksimal terhadap organisasi.

Menurut Hasibuan (2016), motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi positif dan negatif, serta motivasi dari dalam dan dari luar. Motivasi positif timbul dari penghargaan, promosi, atau pengakuan atas kinerja, sedangkan motivasi negatif didorong oleh rasa takut terhadap hukuman atau kehilangan pekerjaan. Sementara itu, motivasi dari dalam bersumber pada keinginan pribadi untuk berprestasi, sedangkan motivasi dari luar muncul akibat faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, insentif, dan lingkungan kerja. Wibowo (2016) menambahkan bahwa indikator motivasi dapat dilihat melalui faktor kompensasi, insentif, gaji, serta kesempatan untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang mampu menciptakan sistem penghargaan dan kompensasi yang adil akan lebih mudah membangun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja individu dalam organisasi yang mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Simanjuntak (2015) menekankan bahwa kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu yang bekerja di dalamnya, sehingga peningkatan kinerja individu akan berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Wilson

Bangun (2015) menambahkan bahwa kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan meliputi potensi intelektual, keterampilan, dan pengalaman yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan motivasi merupakan dorongan internal yang menentukan tingkat kesungguhan seseorang dalam bekerja. Selain itu, indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2015) mencakup jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi target kerja, menjaga ketepatan waktu, berkolaborasi secara efektif, serta menghasilkan output berkualitas tinggi.

Secara teoritis, gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh terhadap motivasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta berkomunikasi secara efektif dapat membangkitkan semangat kerja bawahan. Motivasi yang tinggi kemudian akan memicu peningkatan kinerja individu dan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, keterkaitan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja membentuk hubungan kausal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian terstandar serta analisis data bersifat statistik. Pendekatan ini dipilih karena

penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui data berbentuk angka dan analisis yang bersifat objektif. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Victoria Care Indonesia, yang berlokasi di Jl. Pergudangan Semanan KM. 18, Semanan, Kalideres, Jakarta Barat. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, dimulai dari bulan Juni hingga Agustus, meliputi tahapan persiapan, observasi awal, pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis hasil penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu karyawan PT. Victoria Care Indonesia, melalui penyebaran kuesioner dan observasi lapangan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber pendukung seperti dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, serta literatur lain yang relevan dengan variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Victoria Care Indonesia yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Dengan demikian, seluruh karyawan dijadikan sampel untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif terhadap kondisi perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu kuesioner (angket), observasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang berhubungan

dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Skala Likert memberikan lima alternatif jawaban mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju.” Observasi dilakukan secara langsung di lapangan untuk mengamati perilaku kerja dan situasi organisasi, sedangkan studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh landasan teoritis dari berbagai referensi akademik seperti buku dan jurnal ilmiah.

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap. Tahap awal meliputi analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan kondisi variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan terhadap total skor variabel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach Alpha, di mana nilai di atas 0,60 menunjukkan reliabilitas yang baik.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel digunakan koefisien korelasi Pearson, sedangkan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Uji hipotesis dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F untuk menguji pengaruh simultan

kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sekaligus memberikan dasar empiris bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di PT. Victoria Care Indonesia.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 70 responden yang merupakan karyawan PT. Victoria Care Indonesia di Jakarta Barat. Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar adalah laki-laki (65,7%) dan berusia antara 18–26 tahun (47,1%), menunjukkan bahwa tenaga kerja perusahaan didominasi oleh kelompok usia produktif dengan proporsi pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 65,7%. Kondisi ini mencerminkan struktur tenaga kerja yang relatif muda, energik, dan potensial untuk dikembangkan melalui kepemimpinan dan motivasi yang tepat.

#### Analisis Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Victoria Care Indonesia berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,44. Artinya, sebagian besar karyawan menilai bahwa pemimpin di perusahaan telah menerapkan pola kepemimpinan yang cukup efektif, khususnya

dalam hal ketegasan, komunikasi dua arah, dan pemberian apresiasi kepada karyawan. Namun, aspek yang masih perlu ditingkatkan adalah kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan serta keterbukaan dalam menerima saran dari bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi hubungan interpersonal dalam gaya kepemimpinan masih dapat diperkuat agar lebih partisipatif.

#### Analisis Motivasi

Variabel motivasi berada dalam kategori baik dengan skor rata-rata 3,59. Karyawan merasa bahwa sistem kompensasi, insentif, dan tunjangan sudah memadai dan diberikan secara tepat waktu. Meskipun demikian, persepsi karyawan terhadap kecukupan gaji dasar masih perlu diperhatikan karena menjadi indikator dengan nilai rata-rata terendah (3,41). Faktor motivasi intrinsik seperti pencapaian tujuan kerja dan partisipasi dalam perubahan organisasi menunjukkan hasil positif, yang berarti bahwa semangat kerja dan keinginan berprestasi karyawan cukup tinggi.

#### Analisis Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis variabel kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata 3,69, yang juga masuk kategori baik. Karyawan dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas yang sesuai standar, memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta mampu bekerja sama dalam tim. Aspek yang masih dapat ditingkatkan adalah kedisiplinan dalam kehadiran kerja. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa PT. Victoria Care Indonesia memiliki kinerja karyawan yang cukup solid, didukung oleh lingkungan kerja dan sistem manajerial yang terstruktur.

#### Uji Validitas

**Tabel**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
Gaya Kepemimpinan	Pernyataan 1	0,915	0,235	Valid
	Pernyataan 2	0,968		Valid
	Pernyataan 3	0,953		Valid
	Pernyataan 4	0,945		Valid
	Pernyataan 5	0,943		Valid

	Pernyataan 6	0,972		Valid
	Pernyataan 7	0,952		Valid
	Pernyataan 8	0,957		Valid
	Pernyataan 9	0,950		Valid
	Pernyataan 10	0,936		Valid
Motivasi	Pernyataan 1	0,920	0,235	Valid
	Pernyataan 2	0,935		Valid
	Pernyataan 3	0,967		Valid
	Pernyataan 4	0,974		Valid
	Pernyataan 5	0,933		Valid
	Pernyataan 6	0,969		Valid
	Pernyataan 7	0,961		Valid
	Pernyataan 8	0,950		Valid
	Pernyataan 9	0,957		Valid
	Pernyataan 10	0,953		Valid
Kinerja	Pernyataan 1	0,920	0,235	Valid
	Pernyataan 2	0,956		Valid
	Pernyataan 3	0,899		Valid
	Pernyataan 4	0,844		Valid
	Pernyataan 5	0,955		Valid
	Pernyataan 6	0,943		Valid
	Pernyataan 7	0,917		Valid
	Pernyataan 8	0,883		Valid
	Pernyataan 9	0,837		Valid
	Pernyataan 10	0,923		Valid

Sumber: Data Hasil Olah SPSS versi 25

Uji validitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Semua item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi,

dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,235), sehingga dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.988	Reliabel
Motivasi	.988	Reliabel
Kinerja	.977	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olah SPSS versi 25

Uji reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel di atas 0,97, yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Hasil uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, semuanya terpenuhi. Hal ini berarti model regresi layak digunakan karena data berdistribusi normal, tidak terdapat hubungan antarvariabel bebas, varians residual homogen, serta tidak terjadi autokorelasi (nilai Durbin-Watson = 2,153).

### Uji Asumsi Klasik

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 24,304 + 0,451(X_1)$ . Nilai  $t$  hitung = 4,030 >  $t$  tabel = 1,667 dengan Sig = 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,193 menunjukkan bahwa 19,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, terutama dalam hal ketegasan, komunikasi, dan apresiasi, memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini mendukung teori Thoha (2016) dan Mulyadi (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berperan besar dalam memengaruhi perilaku kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil regresi linier sederhana antara motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan persamaan  $Y = 21,817 + 0,482(X_2)$ . Nilai  $t$  hitung = 4,910 >  $t$  tabel = 1,667 dan Sig = 0,000 < 0,05, yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,262 menunjukkan bahwa 26,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor motivasi. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan—baik yang bersumber dari kompensasi maupun pencapaian pribadi—semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) dan Wibowo (2016) bahwa motivasi kerja yang tinggi merupakan pendorong utama peningkatan produktivitas.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis regresi berganda yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan menghasilkan persamaan  $Y = 15,998 +$

$0,272(X_1) + 0,372(X_2)$ . Nilai  $F$  hitung = 15,636 >  $F$  tabel = 3,13 dengan Sig = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,318 menandakan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi menjelaskan 31,8% variasi kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, atau sistem penghargaan. Temuan ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi saling melengkapi dalam membentuk perilaku dan hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan partisipatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi munculnya motivasi intrinsik. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas serta penghargaan atas pencapaian bawahan akan memunculkan loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, sistem motivasi yang tepat melalui kompensasi yang adil, insentif berbasis kinerja, dan peluang pengembangan diri akan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, sehingga mendorong kinerja optimal.

Secara konseptual, temuan penelitian ini konsisten dengan teori Herzberg mengenai Two-Factor Theory, yang menyatakan bahwa kepuasan dan motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivator factors (pengakuan, pencapaian, tanggung jawab) dan hygiene factors (kebijakan, kompensasi, hubungan kerja). Dalam konteks PT. Victoria Care Indonesia, kedua faktor ini terbukti saling melengkapi, di mana gaya kepemimpinan yang mendukung menjadi sumber motivasi yang memperkuat kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja. Bagi perusahaan, hal ini menjadi dasar strategis untuk memperkuat kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya melalui peningkatan kualitas kepemimpinan manajerial dan penyusunan sistem penghargaan yang adil dan transparan.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Victoria Care Indonesia di Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan terbukti mampu memengaruhi perilaku kerja karyawan, di mana ketegasan, kemampuan memberikan teladan, serta komunikasi yang terbuka menjadi faktor penting dalam membangun suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif. Pemimpin yang mampu mengayomi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Di sisi lain, motivasi kerja juga terbukti menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa kebutuhan ekonominya terpenuhi, mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, serta memiliki kesempatan untuk berkembang menunjukkan semangat dan produktivitas yang lebih tinggi. Secara bersamaan, gaya kepemimpinan yang efektif dan sistem motivasi yang baik menciptakan sinergi yang kuat dalam membentuk perilaku kerja positif, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada sistem manajerial dan kebijakan perusahaan, tetapi juga pada faktor manusia yang terbangun melalui hubungan kerja yang saling menghargai dan saling mendukung.

## IMPLIKASI

PT. Victoria Care Indonesia agar terus mengembangkan pola kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, di mana setiap pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator bagi bawahannya. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang

lebih menyenangkan dan terbuka terhadap masukan karyawan, sehingga tercipta iklim kerja yang sehat dan produktif. Selain itu, perusahaan perlu meninjau kembali sistem kompensasi dan kesejahteraan agar sesuai dengan kebutuhan dasar karyawan, karena kepuasan finansial merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi motivasi kerja. Aspek kedisiplinan dan tanggung jawab individu juga perlu diperkuat melalui pembinaan berkelanjutan dan sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil. Dengan mengintegrasikan kepemimpinan yang inspiratif, sistem motivasi yang adaptif, dan budaya kerja yang kolaboratif, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan serta memperkuat daya saingnya dalam menghadapi tantangan bisnis modern.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada PT. Victoria Care Indonesia di Jakarta Barat dan seluruh responden yang telah membantu penelitian ini mengenai Dampak Gaya Kepemimpinan dan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40-58.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 54-62.
- Gutteres, L & Supartha. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 429-454.
- Khoiri, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bus Antar Jemput Sekolah Pada PT. Blue

- Bird Tbk. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 30-42.
- Noer, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amandha Cipta Wisata. *Jurnal Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen Jakarta*, 1(1), 26-31.
- Rosyid, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Cbd Emerald Bintaro. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1-20.
- Saputra, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Edukasi*, 2(2), 134-143.
- Siagian, T & Khair. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 92-108.
- Tampi, B. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. *Jurnal Acta Diurna*, 3(4), 1-20.
- Wowor, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Matahari Departement Store di Mega Mall Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 107-112.
- Eprianti, Yuli. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Lubuk Linggau. *Jurnal Ekonomi*, 3(5), 68-78