



---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REPUBLIK DEFENSINDO KOTA JAKARTA SELATAN**

---

**Nurul Afril Riyani<sup>1\*</sup>, Komarudin<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

[nafril26@gmail.com](mailto:nafril26@gmail.com), [dosen00277@unpam.ac.id](mailto:dosen00277@unpam.ac.id)**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Republik Defensindo Kota Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 80 karyawan dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif (uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi) serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Hasil pada penelitian ini: secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 9,062 + (0,761X_1)$ , nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,720 yang artinya Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,8% terhadap kinerja dan sisanya 48,2% dipengaruhi faktor lain, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung = 9,151 > t tabel = 1,994, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 8,167 + (0,809X_2)$ , nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,789, yang artinya Motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,2% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 37,8% dipengaruhi faktor lain, dan uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung = 11,325 > t tabel = 1,994 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,078 + 0,253X_1 + 0,611X_2$ , nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,801 yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 35,8% % dipengaruhi faktor lain, dan uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F hitung hitung = 69,029 > F tabel = 3,115, atau nilai Sig  $0,000 < 0,05$

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

*This study aims to determine the effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT. Republik Defensindo South Jakarta City both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative approach with a population of 80 employees and the sample used is a saturated sample by taking the entire population to be sampled. Data collection techniques in this study using observation techniques, questionnaires*

and literature studies. The analysis methods used include descriptive analysis, instrument test, classical assumption test, quantitative analysis (simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient) and hypothesis testing (t test and F test). The results in this study: partially Leadership Style has a significant effect on Employee Performance with a simple linear regression equation  $Y = 9.062 + (0.761X_1)$ , the correlation coefficient (r) value of 0.720 which means that Leadership Style has a 51.8% influence on performance and the remaining 48.2% is influenced by other factors, and the hypothesis test obtained the value of  $t \text{ count} = 9.151 > t \text{ table} = 1.994$ , with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Partially, motivation has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation  $Y = 8.167 + (0.809X_2)$ , the correlation coefficient (r) value is 0.789, which means that motivation has a contribution of 62.2% influence on employee performance and the remaining 37.8% is influenced by other factors, and hypothesis testing shows the value of  $t \text{ count} = 11.325 > t \text{ table} = 1.994$  and a significance value of  $0.000 < 0.050$ . Simultaneously Leadership Style and Motivation have a significant effect on Employee Performance with the regression equation  $Y = 6.078 + 0.253X_1 + 0.611X_2$ , the correlation coefficient (r) value is 0.801 which means that Leadership Style and Motivation have an influence contribution of 35.8% % influenced by other factors, and the simultaneous hypothesis test shows the calculated F value =  $69.029 > F \text{ table} = 3.115$ , or Sig value  $0.000 < 0.05$ .

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

## PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan yang efektif bisa mencerminkan sikap perhatian terhadap karyawan dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, mengatasi masalah berkomunikasi dengan staf, terlibat dalam berdiskusi tentang masalah. Demikian juga, jika gaya kepemimpinan seorang pimpinan semakin merosot, maka kualitas penyelesaian masalah pun akan semakin buruk. Misalnya, ketika seorang pimpinan acuh dalam menyelesaikan masalah, tidak berpartisipasi dalam diskusi, tidak menawarkan solusi kepada bawahan bila diperlukan, serta membiarkan pegawainya menyelesaikan masalahnya sendiri.

Begitupun, gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin PT Republik Defensindo sangat memengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Untuk mengetahui pencapaian indikator gaya kepemimpinan penulis melakukan pra-survey dengan cara menyebar kuesioner kepada 50 responden pada karyawan dimana beberapa indikator yang belum sepenuhnya tercapai oleh karyawan PT Republik Defensindo dapat dilihat dalam tabel dibawah ini. Berikut adalah tabel hasil pra-survey terkait gaya kepemimpinan pada PT Republik Defensindo:

**Tabel 1.1 Hasil Pra-survey Gaya Kepemimpinan  
PT Republik Defensindo**

No	Indikator	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
			Sangat Setuju	%	Sangat Tidak Setuju	%
1	Intruksi	Apakah intruksi yang berikan jelas dan mudah dipahami?	40	80%	10	20%

2	Konsultasi	Apakah proses konsultasi dilakukan secara terbuka dan transparan?	30	60%	20	40%
3	Partisipasi	Apakah partisipasi karyawan dihargai dan diakui?	25	50%	25	50%
4	Delegasi	Apakah delegasi yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing anggota tim?	15	30%	35	70%
Rata-Rata			50	55%	50	45%

Sumber: Pra-survey (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan intruksi memiliki 40 karyawan sangat setuju dengan persentase 80% dan 10 karyawan sangat tidak setuju dengan persentase 20%, gaya kepemimpinan konsultasi memiliki 30 karyawan sangat setuju dengan persentase 60% dan 20 karyawan sangat tidak setuju dengan persentase 40%, gaya kepemimpinan partisipasi memiliki 25 karyawan sangat setuju dengan persentase 50% dan 25 karyawan sangat tidak setuju dengan persentase 50%, sementara untuk gaya kepemimpinan delegasi 15 karyawan sangat setuju dengan persentase 30% dan 35 karyawan sangat tidak setuju dengan persentase 70% dengan jumlah rata-rata responden sangat setuju 55% dan sangat tidak setuju 45%.

Dari hasil pra-survey yang dipaparkan diatas menunjukkan gaya kepemimpinan pada PT Republik Defensindo belum berjalan secara optimal. Salah satu faktor utamanya adalah kurangnya partisipasi pemimpin dalam mengajak tim untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang dilibatkan dalam proses strategis yang memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Selain itu, delegasi tanggung jawab oleh pemimpin yang seharusnya memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan untuk mengelola tugas atau proyek tertentu juga masih kurang efektif. Akibatnya, peluang bagi karyawan untuk berkembang dan menunjukkan inisiatif sendiri menjadi terbatas, yang berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah motivasi. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu dipicu oleh kekuatan internal yang disebut motivasi. Motivasi kerja pada karyawan disebut perusahaan bisa dianggap sebagai hal yang sederhana atau bisa juga menjadi masalah yang rumit, karena kenyataannya manusia mudah termotivasi untuk memberikan apa yang diinginkan. Masalah motivasi bisa menyulitkan dalam menentukan imbalan, karena apa yang dianggap penting oleh seseorang mungkin tidak dianggap penting oleh orang lain. Oleh karena itu, jika seseorang merasa termotivasi maka mereka akan berusaha keras untuk mencapai apa yang mereka inginkan.

Menurut Hasibuan (2020) motivasi sebagai suatu proses yang menimbulkan semangat kerja sehingga orang mengintegrasikan dirinya dalam segala upaya untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mencapai kepuasan. Selain itu motivasi mempunyai dua unsur pertama, arah perilaku kerja usaha mencapai tujuan kedua, kekuatan perilaku kekuatan usaha individu, usaha mencapai tujuan. Bisa juga diartikan sebagai usaha untuk mencapai sesuatu pencapaian kerja. Hal ini sejalan dengan Menurut Ajabar (2020) Motivasi kerja dikatakan sebagai cara mengarahkan

kemampuan serta seluruh keterampilan yang dimiliki oleh karyawan agar mereka dapat saling bekerja sama dengan efisien demi mencapai target organisasi.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika karyawan termotivasi, mereka akan lebih efisien dalam bekerja, lebih semangat, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan menyumbangkan ide-ide kreatifnya. Mereka akan mencoba dengan melakukan pendekatan baru dan terus berinovatif dalam memberikan ide agar membantu perusahaan untuk terus berkembang. Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebar kuesioner kepada 50 responden pada karyawan untuk mendapatkan gambaran data empiris yang diperlukan oleh peneliti. Menurut data penelitian, beberapa indikator yang belum sepenuhnya tercapai oleh karyawan PT Republik Defensindo dapat dilihat dalam tabel dibawah ini. Berikut adalah tabel hasil pra-survey terkait motivasi pada PT Republik Defensindo:

**Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Motivasi  
PT Republik Defensindo**

No	Indikator	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
			Sangat Setuju	%	Sangat Tidak Setuju	%
1	Balas jasa	Apakah balas jasa yang diberikan sudah sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab anda?	30	60%	20	40%
2	Kondisi kerja	Apakah kondisi kerja di tempat kerja nyaman dan mendukung produktivitas?	40	80%	10	20%
3	Fasilitas kerja	Apakah fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk kebutuhan anda?	44	88%	6	12%
4	Prestasi kerja	Apakah perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi kerja anda?	35	70%	15	30%

No	Indikator	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
			Sangat Setuju	%	Sangat Tidak Setuju	%
5	Diakui oleh pemimpin	Apakah pemimpin memberikan apresiasi atas kerja keras dan dedikasi anda?	25	50%	25	50%
6	Pekerjaan	Apakah anda merasa termotivasi untuk menyelesaikan	40	80%	10	20%

		pekerjaan dengan baik setiap hari?				
Rata-Rata			50	71.33%	50	28.67%

Sumber: Pra-survey (data diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa balas jasa memiliki 30 karyawan sangat setuju dengan persentase 60% dan 20 sangat tidak setuju dengan persentase 40%, kondisi kerja memiliki 40 karyawan sangat setuju dengan persentase 80% dan 10 sangat tidak setuju dengan persentase 20%, fasilitas kerja 44 karyawan sangat setuju dengan persentase 88% dan 6 sangat tidak setuju dengan persentase 12%, prestasi kerja 35 karyawan sangat setuju dengan persentase 70% dan 15 sangat tidak setuju dengan persentase 30% diakui oleh karyawan 25 karyawan sangat setuju dengan persentase 50% dan 25 sangat tidak setuju dengan persentase 50%, serta pekerjaan 40 karyawan sangat setuju dengan persentase 80% dan 10 sangat tidak setuju dengan persentase 20% dengan jumlah rata-rata sangat setuju 71.33% dan yang sangat tidak setuju sebesar 28.67%.

Dari hasil pra-survey yang dipaparkan diatas, menunjukkan bahwa motivasi di PT Republik Defensindo belum berjalan optimal. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pengakuan yang diberikan oleh pemimpin atas usaha dan pencapaian karyawan. Hal ini mengakibatkan karyawan merasa kontribusi mereka tidak diakui dan dihargai, sehingga semangat kerja dan motivasi untuk berprestasi menurun. Selain itu, aspek balas jasa yang kurang efektif juga menjadi faktor penghambat. Ketidakjelasan atau ketidakadilan dalam penghargaan dapat mengurangi rasa kepuasan karyawan dan berdampak negatif terhadap loyalitas serta kinerja mereka hal ini dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Kinerja merupakan faktor penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan akan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* tenaga kerja. Kinerja karyawan merupakan variabel tetap yang sering dikaitkan dengan variabel bebas yang mempengaruhinya, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Lebih lanjut Menurut Sutrisno (2019) ada enam indikator kinerja yaitu hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, ketangkasan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja terbaik. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu proses kerja yang berkelanjutan, apa yang dilakukan karyawan dan seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan. Agar kinerja perusahaan menguntungkan organisasinya, atasan dan bawahan harus bekerja sama untuk mengelola kinerja yang baik. Dalam hal ini, kinerja dianggap baik jika perencanaan strategis dapat dicapai dan diimbangi dengan kemampuan yang baik dari karyawan. Kemampuan setiap karyawan pasti berbeda-beda. Namun, jika karyawan tidak bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, hal itu akan mengakibatkan kinerja yang buruk.

Kinerja para karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan. Jumlah karyawan yang berketerampilan tinggi akan bertambah dan kualitas kerja perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan dapat tetap bersaing dalam persaingan global. Karyawan harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan karyawan dapat diukur dari kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya tujuan yang optimal. Kinerja karyawan PT Republik Defensindo dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas kerja, serta pemenuhan tugas dan tanggung jawabnya yang semuanya secara teratur dan saling berhubungan untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Pengukuran kinerja merupakan langkah penting untuk memotivasi kinerja karyawan. Tingkat kinerja dapat diketahui melalui pengukuran ini. Pengukuran adalah perbandingan keadaan sebenarnya suatu benda dengan alat ukur. Pengukuran kinerja adalah sesuatu yang dicapai organisasi dari waktu ke waktu, baik yang berkaitan dengan pemasukan, proses, pengeluaran, hasil, manfaat atau risiko. Pelaksanaan pengukuran dan penilaian kinerja bagi karyawan PT Republik Defensindo menunjukkan hasil yang fluktuatif. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan pada PT Republik Defensindo periode tahun 2022-2024:

**Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Republik Defensindo  
Periode Tahun 2022-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Pra-Survey	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Nilai	Keterangan
2022	80	80	100%	79%	Cukup	Baik
2023	80	80	100%	69%	Kurang	Turun
2024	80	80	100%	84%	Baik	Stabil

Sumber: PT Republik Defensindo (data diolah)

Keterangan:

1. 0-50% (sangat kurang)
2. 51-70% (kurang)
3. 71-80% (cukup)
4. 81-90% (baik)
5. 91-100% (sangat baik)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pencapaian hasil kinerja karyawan pada PT Republik Defensindo selama tiga tahun terakhir belum pernah mencapai level sangat baik. Dalam tiga tahun terakhir, perusahaan hanya mencapai tingkat kinerja yang cukup, kurang, dan baik, meskipun manajemen perusahaan berharap pencapaian kinerja bisa mencapai tingkat yang sangat baik. Pada tahun 2022 kinerja PT Republik Defensindo berhasil mencapai realisasi sebesar 79% dari target pencapaian 100% yang berada pada nilai cukup. Sedangkan pada tahun 2023, ada penurunan pencapaian kinerja sebesar 10% sehingga persentase realisasinya menjadi 69% dengan nilai yang kurang. Kemudian, pada tahun 2024 kinerja PT Republik Defensindo mengalami peningkatan kinerja sebanyak 15% dengan persentase realisasi sebesar 84% dan dinilai baik.

## METODE

Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif mengacu pada metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi melalui instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang sudah ada. Sugiyono juga menyampaikan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dirancang dengan sangat sistematis, terencana dan terorganisir dari awal sampai akhir. Penelitian ini melalui beberapa tahap seperti pengumpulan data, penyebaran kuesioner/survey, analisis data dan pengujian hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana ( $X_1$  terhadap Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.062	2.900		3.125	.003
	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	.761	.083	.720	9.151	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber. Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear yang ditampilkan pada tabel 4.18 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 9,062 + (0,761X_1)$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 9,062 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak berpengaruh, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 9,062 poin. Artinya, meskipun tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, masih terdapat nilai tingkat kinerja dasar sebesar 9,062 point.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,761 diartikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,761 point.

**Tabel 4.2**  
**Uji Analisis Regresi Linear Sederhana ( $X_2$  terhadap Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.167	2.427		3.365	.001
	Motivasi ( $X_2$ )	.809	.071	.789	11.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber. Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear yang ditampilkan pada tabel 4.19 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 8,167 + (0,809X_2)$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 8,167 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak berpengaruh, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 8,167 point. Artinya, meskipun tidak ada pengaruh dari motivasi, masih terdapat nilai tingkat kinerja dasar sebesar 8,167 point.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,809 diartikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,809 point.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda ( $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.078	2.581		2.355	.021
	Gaya Kepemimpinan	.253	.122	.240	2.080	.041
	Motivasi	.611	.118	.595	5.169	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber. Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear yang ditampilkan pada tabel 4.20 diatas, nilai persamaan regresi yang digunakan mengacu pada kolom B (koefisien). Maka, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut  $Y = 6,078 + 0,253X_1 + 0,611X_2$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara linear terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun interpretasi dari masing-masing koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 6,078 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada nilai 6,078 point.
- Nilai Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,253 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,253 point.
- Nilai Koefisien regresi untuk Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Motivasi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,611 point.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial ( $X_1$  Terhadap Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.062	2.900		3.125	.003
	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.761	.083	.720	9.151	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber. Data diolah SPSS Versi 26



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan pada tabel 4.28 diatas, diketahui nilai  $t$  hitung  $9,151 > t$  tabel  $1,994$  atau nilai  $Sig$   $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Republik Defensindo Kota Jakarta Selatan

1. Uji Hipotesis Parsial Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rumusan hipotesisnya yaitu:

$H_{02}$ :  $\rho^2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Republik Defensindo Kota Jakarta Selatan.

$H_{a2}$  :  $\rho^2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Republik Defensindo Kota Jakarta Selatan.

Hasil uji hipotesis parsial Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y):

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial ( $X_2$  Terhadap Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.167	2.427		3.365
	Motivasi ( $X_2$ )	.809	.071	.789	11.325

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber. Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ditampilkan pada tabel 4.29 diatas, diketahui nilai  $t$  hitung  $11,325 > t$  tabel  $1,994$  atau nilai  $Sig$   $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dapat disimpulkan secara parsial Motivasi ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Republik Defensindo Kota Jakarta Selatan

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan ( $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1785.598	2	892.799	69.029	.000 <sup>b</sup>
Residual	995.890	77	12.934		
Total	2781.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber. Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian uji F yang ditampilkan pada tabel 4.30 diatas, diketahui nilai  $F$  hitung  $69,029 > F$  tabel  $3,115$  atau nilai  $Sig$   $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Republik Defensindo Kota Jakarta Selatan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9,062 + (0,761X_1)$ , Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,720 berada dalam rentang 0,60 – 0,799, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,518 menunjukkan bahwa 51,8% memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung = 9,151 > t tabel = 1,994, dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 8,167 + (0,809X_2)$ , Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,789 berada dalam rentang 0,60 – 0,799, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa 62,2% memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan 37,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung = 11,325 > t tabel = 1,994, dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 6,078 + 0,253X_1 + 0,611X_2$ , Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,801 berada dalam rentang 0,80 – 1,000, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,642 menunjukkan bahwa 64,2% memberikan pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), sedangkan 35,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini.. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai F hitung = 69,029 > F tabel = 3,115, dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## SIMPULAN

Secara parsial, Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 9,062 + (0,761X_1)$ , Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,720, Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,8% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 48,2% dipengaruhi faktor lain, uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung = 9,151 > t tabel = 1,994, dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Secara parsial, Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 8,167 + (0,809X_2)$ , Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,789, Motivasi memiliki kontribusi

pengaruh sebesar 62,2% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 37,8% dipengaruhi faktor lain, uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung = 11,325 > t tabel = 1,994, dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 6,078 + 0,253X_1 + 0,611X_2$ , Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,801, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,2% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 35,8% dipengaruhi faktor lain, uji t menunjukkan bahwa nilai F hitung = 69,029 > t tabel = 3,115, dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Andi, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald Bintaro. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 392-401.
- Anita, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM 12 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 107-136.
- Anwar Nurdin, M. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2), 96-103.
- Darmadi. (2022). "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif". *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, Vol.10, No.02: 085-092.
- Fachri, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Patra Jasa. *Ekonomi dan Bisnis (Ekobis)* 45, 2(1), 78-84.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30-39.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEEES 2020*, 17-18 July, Bekasi, Indonesia.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.

- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. In H. Abadi (Ed.), cv Pustaka Ilmu Grup (1st ed.). Yogyakarta: cv Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Hutahaean, W. S. (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. 1 ed. Malang: Ahlimedia Press.
- Kamsidik, K., Krisnaldy, K., & Indrayadi, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 262-270.
- Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Larazati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Kantor Cabang Makassar Tbk. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 400-409.
- Marsam. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Cetakan Pertama. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 373-388.
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching., *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 16, No. 1, 2021, 198 - 213.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional.*, Vol. 3, No. 1, 2021, 60 - 74.
- Paju, S. C., & Baruno, A. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian. *Soetomo Management Review*, 2(3), 386-397.
- Purwanto, D. (2020). *Komunikasi bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rafiq, A., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 105-114.
- Rian Hidayat, Sardin A. Anwar (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)., *Jurnal Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah JSTAF*. Vol. 2, No. 2, 2023, 392 - 401.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Santoso, S. (2018). *Mengolah data statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn Jr, J. R., & Bachrach, D. G. (2023). *Management*. John Wiley & Sons.
- Setiana, A. R. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

- Sulaeman, A., Komarudin, K., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan keuangan Pembangunan (BPKP) Jakarta Timur. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 708-715.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kreatif*, 8(1), 18-38.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana. Undang undang Nomor 43 tahun 2009 tentang Kearsipan.
- Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: Raja Grafindo Persada.