



OPEN ACCESS

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaddi Global Indo Jakarta Pusat**

**Jihan Nur Raniyah**

Universitas Pamulang

**Lilis Suryani**

Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: [raniyahhjhanrnur@gmail.com](mailto:raniyahhjhanrnur@gmail.com), [dosen01743@unpam.ac.id](mailto:dosen01743@unpam.ac.id)

**Abstract.** This research aims to determine the influence of work compensation and work motivation on employee performance PT Jaddi Global Indo Central Jakarta. The method used in this research is quantitative method with descriptive approach. The sampling technique is total sampling or census, namely all employees of PT Jaddi Global Indo Central Jakarta, totaling 44 respondents. Data collection through questionnaires or questionnaires. The data analysis methods used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, linear regression analysis, coefficient of determination analysis and t test, F test using SPSS Version 25. The results of this study are that leadership style and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a determination coefficient value of  $0.902 \times 0.902 = 0.814$  or 81.4% and the F hypothesis test obtained  $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$  or  $(89.941 > 2.83)$  and a significance value of  $<0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning that the variables of leadership style and motivation have a positive and significant effect on employee performance.

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaddi Global Indo Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling total atau sensus yakni seluruh karyawan PT Jaddi Global Indo Jakarta Pusat yang berjumlah 44 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear, analisis koefisien determinasi dan uji t, uji F dengan menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi  $0,902 \times 0,902 = 0,814$  atau se.b.e.sar 81,4% dan uji hipotesis F diperoleh  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau  $(89.941 > 2,83)$  dan nilai signifikansi  $<0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima,artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan manajemen yang fokus pada upaya mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kemampuan individu di dalam organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Perusahaan perlu menjaga produktivitas yang tinggi agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dan etos kerja yang tinggi akan mendukung perusahaan dalam mencapai target serta meraih keuntungan.

Saat ini, perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipacu oleh kemajuan dalam berbagai aspek, seperti peradaban, pendidikan, dan ilmu pengetahuan. Selain itu, tuntutan untuk meningkatkan daya saing dalam produksi barang dan jasa juga menjadi faktor pendorong yang signifikan. Keterkaitan antara aspek-aspek ini menciptakan kebutuhan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif agar dapat memenuhi tantangan yang

dihadapi oleh organisasi di era modern ini.

Perkembangan manajemen sumber daya manusia ini berasal dari adanya kerjasama dan pembagian tugas antara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui manajemen yang efektif, organisasi dapat lebih mudah mewujudkan tujuan yang tetapi juga bagi karyawan dan masyarakat secara keseluruhan.

Dengan penerapan manajemen yang berorientasi pada efisiensi dan hasil, elemen-elemen manajemen dapat ditingkatkan, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan bersama.

Sumber daya yang ada tidak akan mencapai tujuan yang telah direncanakan jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat krusial dalam menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai gaya yang dimiliki seseorang dalam memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan berkontribusi secara efektif sesuai dengan instruksi. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan dimanfaatkan untuk mengarahkan sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan potensi dan kemampuannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Selanjutnya adalah motivasi kerja. Menurut Anik Hermingsih (2020) yang merujuk pada Robbins dan Coulter (2019), motivasi dapat diartikan sebagai kesediaan individu untuk mengarahkan upaya maksimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi, asalkan usaha tersebut mampu memenuhi kebutuhan pribadi yang dirasakannya.

PT Jaddi Globalindo merupakan perusahaan menengah yang bergerak di bidang makanan dan berlokasi di Jakarta Pusat. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, perusahaan ini terus berupaya meningkatkan kinerja para pegawainya melalui berbagai pelatihan dan program pembelajaran. Upaya ini dilakukan agar karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dan turut berkontribusi dalam mewujudkan visi serta misi perusahaan sesuai dengan harapan. Hal ini berkaitan dengan motivasi kerja yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan memainkan peran yang sangat krusial dalam menentukan sejauh mana perusahaan dapat beroperasi dengan baik. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan sangat bergantung pada hasil serta prestasi yang diraih oleh para karyawan yang bekerja di dalamnya.

Kinerja atau prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi individu tersebut, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap keberhasilan dan kemajuan keseluruhan perusahaan.

Kinerja dapat dipahami sebagai perilaku kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan yang tercermin dalam prestasi kerjanya sesuai dengan peran yang dijalankan dalam perusahaan atau organisasi selama periode waktu tertentu. Hal ini penting karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Namun, sering kali terdapat kondisi yang menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal, yang diakibatkan oleh kurangnya gaya kepemimpinan yang efektif serta rendahnya tingkat disiplin kerja. Dengan kata lain, jika kepemimpinan tidak memadai dan disiplin di antara karyawan rendah, maka pencapaian hasil kerja yang diharapkan menjadi sulit untuk diraih. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan,

sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT Jaddi Globalindo Jakarta Pusat menjadi menarik untuk diteliti. Sulistyowati dan Auliya (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai merujuk pada aktivitas atau tugas yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka. Tujuan dari pelaksanaan pekerjaan ini adalah untuk mencapai setiap sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja pegawai mencakup segala upaya yang dilakukan untuk memenuhi ekspektasi dan target organisasi, di mana setiap pegawai diharapkan berkontribusi secara maksimal dalam perannya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Intan Febrina dalam Baso (2023), motivasi adalah dorongan dalam diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi karyawan dapat diartikan sebagai proses di mana organisasi memotivasi dan menginspirasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting dalam mendorong karyawan untuk berkontribusi secara aktif dalam pencapaian sasaran perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaddi Globalindo Jakarta Pusat.”

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Manajemen**

Manajemen memiliki arti yang sangat luas dan dapat diterapkan untuk berbagai tujuan. Salah satu contohnya adalah pengelolaan waktu, yang memungkinkan setiap aktivitas direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Secara umum, manajemen adalah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mengorganisir kegiatan individu atau kelompok. Manajemen perlu dilaksanakan untuk mencapai target yang ditetapkan dalam kerjasama, dengan cara mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

Dapat dikatakan bahwa manajemen mencakup berbagai elemen penting, termasuk perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, serta penetapan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, pelaksana manajemen dapat terdiri dari individu maupun kelompok yang bekerja sama dalam proses tersebut. Oleh karena itu, manajemen dapat dipahami sebagai suatu seni yang melibatkan kemampuan untuk mengatur dan merencanakan berbagai hal dengan tujuan akhir untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pengertian manajemen menurut George R. Terry sebagaimana dikutip (Na'im, 2021)” menyatakan bahwa management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people atau manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain”.

Wuri Annisafitri dan Ahmad Toni (2022) “Mengatakan bahwa manajemen merupakan proses yang sistematis yang terdiri dari pelaksanaan fungsi-fungsi dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pendayagunaan sumber daya yang dimiliki baik itu berupa manusia maupun sumber daya non manusia lainnya”.

Menurut Aap Sitiulyani dan Anis Zohriah (2023) mengikutip dari (Arikunto, 2008) mengatakan bahwa Manajemen adalah rangkaian peristiwa yang mengarah pada upaya kerja

sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siti Khoirul Munawaroh (2021) mengutip dari (Stoner, 1982) mengemukakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Siti Khoirul Munawaroh (2021) mengutip dari (ramayulis, 2008) “Manajemen adalah merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam me- manage organisasi, lembaga, maupun perusahaan”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan dalam organisasi yang sudah direncanakan dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Herman (2020) “manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi untuk menerapkan fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, actuating, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi secara efektif dan efisien.”

Menurut Nurul Fika dan Anis Zohriah (2024) dalam (Kasmir, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan ketja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Nurul Fika dan Anis Zohriah (2024) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Nurul Fika dan Anis Zohriah (2024) dalam (Mila Badriyah, 2015) Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dari berbagai pendapat yang telah disebutkan, penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. MSDM meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian berbagai aktivitas terkait pengelolaan SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, pengelolaan hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja. SDM sendiri merupakan aset penting dalam organisasi yang terdiri dari individu produktif yang harus terus dilatih dan dikembangkan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan perusahaan dan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

### **3. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya. Pemimpin tersebut mempengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan bekerja dengan produktif demi mencapai tujuan organisasi.

Setiana (2022) Mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola

tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Zaharuddin (2021) Mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Nikmat (2022) Mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

### **4. Motivasi kerja**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Motivasi Kerja menjadi sangat penting dimiliki oleh semua karyawan atau pegawainya baik dari tingkat bawah sampai pada tingkat manajemen puncak. Hal ini dapat dilihat dari seberapa tindakan yang dilakukan karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

(Intan Febrina dan Hayatul Khairul Rahmat 2024) Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan mendasar yang membuat seseorang terdorong untuk mengerahkan semua usaha demi mencapai suatu tujuan. Seperti yang disebutkan Mangkunegara (dalam Wahyuni et al., 2023) motivasi adalah emosi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerja memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik.

(McClelland 2020), “ Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu”.

(Hafidzi dkk 2019) Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### **5. Kinerja Karyawan**

Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, diamana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Nurjaya (2021) Menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Putri (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dkk (2021) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja (performance appraisal) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan kinerja yang dilakukan karyawan.

Menurut Thomas dkk dalam Hasibuan (2019) “Penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan”.

Dari beberapa pendapat ahli yang sudah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa sangat penting perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawannya karena merupakan penentuan secara periodik terkait efektivitas operasional suatu perusahaan atau organisasi terkait dengan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jaddi Globalindo Jakarta Pusat berjumlah 44 karyawan dan semua populasi jadi sampel. Dalam Penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan penulis adalah observasi, kuisioner, dan studi kepustakaan. Data dianalisis melalui uji instrumen, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas**

<b>Variabel</b>		<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,766	0,30	Valid
	X1.2	0,779	0,30	Valid
	X1.3	0,731	0,30	Valid
	X1.4	0,786	0,30	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,765	0,30	Valid
	X2.2	0,816	0,30	Valid
	X2.3	0,747	0,30	Valid
	X2.4	0,747	0,30	Valid
	X2.5	0,806	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,820	0,30	Valid
	Y1.2	0,891	0,30	Valid
	Y1.3	0,891	0,30	Valid
	Y1.4	0,545	0,30	Valid
	Y1.5	0,820	0,30	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir instrumen pada variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) serta variabel terikat (kinerja karyawan) dinayatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,30). Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini

sudah representative dan mampu menggambarkan data secara akurat.

### **b. Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,757	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,843	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,838	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel penelitian, baik variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan), dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,60. Nilai Cronbach's alpha untuk variabel gaya kepemimpinan adalah  $0,757 > 0,60$ , untuk motivasi kerja sebesar  $0,843 > 0,60$ , dan untuk kinerja karyawan sebesar  $0,838 > 0,60$ .

### **c. Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji Normalitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,17140984
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,062
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 failed)  $0,178 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian yang diuji ini terdistribusi normal.

#### **2) Uji Multikolinearitas**

Berikut adalah output dari uji multikolinearitas.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	,410	2,438
MOTIVASI KERJA (X2)	,410	2,438

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,410, yang lebih besar dari ambang batas 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,438, yang lebih kecil dari batas maksimum 10,00. Begitu pula untuk variabel motivasi kerja (X2), nilai Tolerance adalah 0,410 dan nilai VIF sebesar 2,438. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel-variabel bebas dalam penelitian ini.

### 3) Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,433	,221		1,956	,057
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	,052	,075	,161	,694	,492
MOTIVASI KERJA (X2)	-,120	,067	-,415	-1,788	,081

a. Dependent Variable: HETERO

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,492 > 0,05$ , sedangkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar  $0,081 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

## 2. Pembahasan

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Selain itu, peneliti juga melaksanakan uji statistik deskriptif sebagai bagian dari evaluasi penelitian.

### a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini yakni terdiri dari variabel independent gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian akan mengolah data yang didapatkan secara langsung dari penyebaran kuesioner pada PT Jaddi Global Indo.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau memberikan informasi mengenai objek yang diteliti berdasarkan data sampel atau populasi. Dalam analisis ini, data yang diperhatikan meliputi nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Suatu data dikatakan baik dalam analisis deskriptif apabila nilai mean setiap indikator lebih besar daripada nilai standar deviasinya, sehingga nilai mean dapat dijadikan representasi yang akurat dari keseluruhan data.

Setelah dilakukan penelitian, hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa data diperoleh dari 44 responden, yang merupakan hasil penyebaran kuesioner di PT. Jaddi Globalindo. Hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN (Y)	4,4591	,39785	44
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	4,5028	,33723	44
MOTIVASI KERJA (X2)	4,4773	,37768	44

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil dari analisis statistik deskriptif pada tabel di atas dapat dijelaskan yaitu:

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 44 data. Pada analisis statistik deskriptif, diperinci nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi untuk masing-masing variabel independen maupun variabel dependen.

1) Gaya Kepemimpinan (X1)

Pada variabel Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,5028 dengan standar deviasi sebesar 0,32723. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai mean yang lebih besar dibandingkan standar deviasi menunjukkan bahwa data deskriptif untuk variabel tersebut tergolong baik.

2) Motivasi Kerja (X2)

Pada variabel Motivasi Kerja nilai mean sebesar 4,4773 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,37768 maka dari hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa nilai rata-rata (mean) > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan nilai mean yang lebih besar ini menunjukkan bahwa hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan, nilai rata-rata (mean) yang diperoleh sebesar 4,4591 dengan standar deviasi sebesar 0,39785. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar daripada standar deviasi, yang mengindikasikan adanya peningkatan nilai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data deskriptif untuk variabel ini tergolong baik.

**b. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. uji statistik dilakukan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji t adalah apabila nilai signifikansi (p-value)  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel independent tersebut secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		,207	,365	,568	,573
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)		,355	,124	,301	2,861 ,007
MOTIVASI KERJA (X2)		,686	,111	,651	6,196 ,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Dari persamaan regresi tersebut, menunjukkan arah variabel bebas (independent) yaitu

gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (dpeenden) yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Angka konstanta sebesar ( $\alpha = 0,207$ ) menyatakan jika Gaya Kepemimpinan (X) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 0,207.

Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar (0,355) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Gaya Kepemimpinan (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar (0,355) pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar (0,686) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Motivasi Kerja (X2), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar (0,686) pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

### c. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu proses pengujian yang bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Tujuan uji hipotesis adalah untuk memperoleh jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih berupa dugaan (hipotesis), yang kebenarannya harus dibuktikan berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti.

#### 1) Analisis Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi pada kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2).

**Tabel 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate Change	Statistics Change	F Change		df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson Change
						F	df1				
1	,902 <sup>a</sup>	,814	,805	,17554	,814	89,941	2	41	,000	1,709	

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KINE.RJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas, Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,814 atau 81,4% menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi atau perubahan dalam variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,4%. Dengan kata lain, 81,4% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sementara sisanya sebesar 18,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau faktor-faktor pribadi dari masing-masing karyawan. Nilai R yang tinggi yaitu 0,902 juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Hasil ini diperkuat dengan nilai *Significance F Change* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga secara statistik hubungan tersebut signifikan.

#### 2) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja

Karyawan (Y). Jumlah sampel (n) adalah 44 responden, dan jumlah variabel independen (k) adalah 2, sehingga derajat kebebasan (df) = 44 - 2 - 1 = 41, dengan nilai t-tabel = 2,020 ( $\alpha = 0,05$ , dua sisi).

**Tabel 9. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) X1 terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,0734,928			,421	,676
Gaya Kepemimpinan	1,180,136		,800	8,652	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 10. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t) X2 terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,6713,781			1,235	,224
Motivasi Kerja	,893 ,084		,853	10,595	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 9, diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,652 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $8,652 > 2,020$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 1,180 menunjukkan pengaruh yang positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 10, diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,595 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t-hitung jauh lebih besar dari t-tabel ( $10,595 > 2,020$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,893 menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

**3) Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh bersama antara motivasi kerja dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel independen dan dependen.

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,543	2	2,771	89,941	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,263	41	,031		
	Total	6,806	43			

a. Dependent Variable: KINE.RJA KARYAWAN (Y)  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan dalam Tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 89,941 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam analisis ini, derajat kebebasan (df) untuk regresi adalah 2, sesuai dengan jumlah variabel independen, dan derajat kebebasan untuk residual adalah 42, diperoleh dari jumlah sampel sebanyak 44 dikurangi jumlah variabel independen dan konstanta.

Dengan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 42$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh nilai F tabel sebesar 3,23. Karena F hitung (89,941) lebih besar daripada F tabel (3,23), dan nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dan valid dalam menjelaskan variasi terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi ini bertujuan untuk memberikan penjelasan atas hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Peneliti akan menafsirkan apakah hasil penelitian yang diperoleh sejalan atau bertentangan dengan teori yang relevan maupun dengan temuan dari penelitian sebelumnya. Interpretasi ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan serta memahami implikasi dari hasil penelitian.

#### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,652 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung (8,652) juga lebih besar dari nilai t-tabel (2,020), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja individu di lingkungan organisasi.

Dalam persepsi karyawan PT Jaddi Global Indo, gaya kepemimpinan merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendekripsi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila individu merasakan ketidakpuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi negatif dalam bekerja, sedangkan individu yang memiliki kinerja karyawan akan

menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik dan bagi organisasi, kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kepemimpinan yang komunikatif, tegas namun terbuka terhadap masukan, terbukti dapat mendorong semangat dan loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Dian Firmansyah & Rahmat, 2025), (Jenifer et., al, 2024), (Salzabila et. Al, 2025) (Florida, 2023), (Cindy et., al, 2023), (Irwan et., al, 2024), (Fenny et., al, 2024), (Anton Ferry et., al, 2023) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan menurut (Sabila et., al, 2022), (Dumadi et., al, 2020) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung (10,595) juga lebih besar dari nilai t-tabel (2,020), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan organisasi.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yang merasa termotivasi, baik secara finansial (insentif, gaji) maupun non-finansial (pengakuan, penghargaan, jenjang karir), menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hasil ini mendukung teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya faktor pemicu motivasi dalam meningkatkan output kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Dian Firmansyah & Rahmat, 2025), (Jenifer et., al, 2024), (Salzabila et. Al, 2025) (Irwan et., al, 2024), (Dumadi et., al, 2024), (Fenny, 2024), (Sabila et., al, 2024), (Anton Ferry et., al, 2023) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan menurut (Florida et., al, 2025), (Cindy et., al, 2025) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F yang tercantum dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai F-hitung sebesar 89,941 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai F-hitung juga lebih besar dari F-tabel sebesar 3,23 ( $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 42$ ;  $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Artinya, secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,814 atau 81,4% menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi

dalam variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,4%. Adapun sisanya sebesar 18,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi individu, atau faktor eksternal lainnya.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reviyaldi dan Irfan (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Irwan R. et al. (2022) juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan, baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa dikemukakan oleh Ananda et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “*Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan*” dapat diterima. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi merupakan dua faktor krusial dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal. Dalam konteks PT Jaddi Global Indo, penguatan gaya kepemimpinan yang partisipatif serta pemberian motivasi kerja secara berkelanjutan dapat menjadi strategi yang relevan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai secara menyeluruh

## KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar  $89,941 > F \text{ tabel } 3,23$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Artinya, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong produktivitas, dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak langsung pada kinerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawira Sudarso. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 178-189.
- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 18-38.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agang, R., & Kusumawati, Y. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 2078-2085.
- Aidil Amin Effendy, & Juwita Ramadani Fitria. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 264-276.
- Ajabar, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 1117-1127.

- Aljabar, G., & Osman, I. R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19 di perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia wilayah Jakarta Pusat. IKRAITH-EKONOMIKA, 5(1), 232–241.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelatik Supra Tangerang Selatan. Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia, 3(1), 91-102.
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SMEC Denka Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 70-82.
- Bachtiar, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bima Bangun Sentana. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 39-46.
- Bairizki, A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Dede. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mcdonaldbintaro.Vol3 No 3 April 2021. Avaible From :<Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jee/Article/View/11279/6992>[Acces19 Januari 2022]
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Focus, 2(1), 15-26.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 264.
- Fatimah, I. C. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Abadi. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(2), 123–135.
- Febrianti, N. R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bondowoso. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 574–597.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT), 2(2).
- Halizah, I. L. (2022). Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Industri Provinsi Sumatera Utara pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (Tesis, Universitas Medan Area).
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(1), 1-16.
- Harsono, Y., & Andriyani, F. W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Chakra Lestari Sejahtera. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(1), 45–55.
- Hasibuan, S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt. Tae Jong Indonesia). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam As-Syafi'iyah
- Hutahaean, W. S. (2020). Filsafat dan teori kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press.

- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Irma, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1-9.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jami. 2021. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kota Baubau. Vol 3 No 4 Juli 2021. Availble From :<Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jee/Article/View/11279/6992>[Accesed 19 Januari 2022]
- Kemas Vivi Andayani. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 527-533.
- Khair, H., & Nasution, I. S. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456–1469.
- Kompri. (2020). *Manajemen kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.
- Krisnadi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar manajemen*. LPU-UNAS. Jakarta Selatan.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nur Lingga Setya Dewi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forta Larese Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 170-175.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 926-936.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi*, 2(1), 120-130.
- Rahman, A. S., Tika Kristina, E., & Septiani, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(1), 80–92.
- Rahmanita, F., Lubis, M., & Dumarya Manik, C. (N.D.). Keberlanjutan : *Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(2), 155–167. Universitas Pamulang, Indonesia
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Roni Fadli , & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'an Ciputat. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 70-79.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.