

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTER KREASI SELARAS JAKARTA**Puja Dwi Mulyani ¹, Eka Dyah Setyaningsih ², Vina Islami ³**

Universitas Bina Sarana Informatika

Correspondence		
Email: pujadwi4@gmail.com ¹ , eka.edy@bsi.ac.id ² , vina.vii@bsi.ac.id ³		No. Telp: 081286905846
Submitted 11 Oktober 2025	Accepted 14 Oktober 2025	Published 16 Oktober 2025

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran strategi dalam menentukan keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan. Dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 50 orang sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil analisa menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai T hitung 2,131 dan 2,465 yang lebih besar dari T tabel 2,012 serta tingkat signifikansi 0,038 dan 0,017. Secara simultan, keduanya juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 12,126 > F tabel 3,20 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Persamaan regresi $Y = 11,727 + 0,238 X_1 + 0,272 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan pada motivasi kerja maupun gaya kepemimpinan akan mendorong kinerja yang lebih baik.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis dan perusahaan modern, sumber daya manusia semakin mendapatkan pengakuan sebagai elemen yang tidak hanya penting, tetapi juga vital dan sentral dalam menetapkan kesuksesan suatu perusahaan dalam meraih tujuan yang sudah ditentukan. Di mana ini dikarenakan oleh peran krusial yang dimainkan oleh manusia dalam setiap aspek pengelolaan, pengambilan keputusan, dan implementasi strategi, sehingga tanpa keberadaan individu-individu yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta kemampuan untuk mengarahkan dan mengelola berbagai proses, sumber daya lainnya baik berupa teknologi, modal, maupun infrastruktur tidak akan memiliki nilai guna yang optimal atau mampu memberikan hasil yang sesuai dengan harapan serta target yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, dalam menjalankan roda perusahaan secara efektif dan, para pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang mereka miliki, yakni para karyawan dengan berbagai tingkat keahlian dan pengalaman, dapat dioptimalkan dengan cara memberikan motivasi, dorongan, serta arahan yang tepat, sehingga mereka mampu bekerja dengan maksimal, penuh dedikasi, serta produktivitas yang tinggi. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan SDM yang strategis, perusahaan akan lebih mudah dalam merealisasikan tujuan yang telah dirancang serta mampu beroperasi secara efisien, kompetitif, dan berkelanjutan di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan dituntut untuk mengoptimalkan hasil kerja yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi aspek penting diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena hal ini secara langsung dapat memengaruhi tercapainya tujuan serta kemajuan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya motivasi kerja gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi serta situasi perusahaan bisa menunjang semangat kerja karyawan.

Motivasi yakni salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi taraf hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih maksimal jika kebutuhan mereka bisa tercukupi melalui pekerjaan yang dijalani. Dalam hal ini, Pratiwi & Fadli, (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang berfungsi mengarahkan perilaku

individu, memengaruhi intensitas usaha yang dikeluarkan, serta menentukan ketekunan seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran krusial dalam menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan, motivasi tersebut dapat bersumber dari berbagai hal, seperti keinginan untuk berkembang secara pribadi dan profesional, harapan untuk memperoleh penghasilan yang layak, serta dorongan untuk meraih prestasi dalam pekerjaan. Maka, atasan dituntut memiliki kemampuan untuk membangkitkan dan mempertahankan motivasi kerja karyawan supaya mereka bisa bekerja secara efektif serta efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi hasil kerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan serta karakteristik tim yang dipimpinnya akan membentuk lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai proses memengaruhi tingkah laku karyawan supaya tersedia bekerja sama secara aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin dituntut untuk membangun hubungan yang harmonis, membina kerja sama tim yang kuat, serta mampu memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya agar tetap fokus dan bersemangat untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

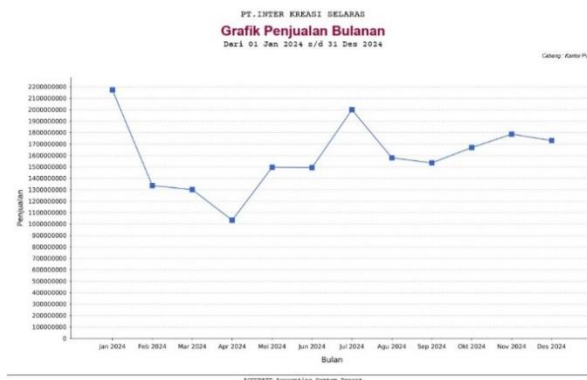
Perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan nantinya membentuk kondisi kerja yang kondusif, yang kemudian menunjang semangat kerja. Sebaliknya, perilaku yang tidak sesuai ini bisa menurunkan kinerja karyawan. Kinerja itu sendiri merujuk pada taraf pencapaian hasil dari pengerjaan tugas tertentu, yang berkontribusi terhadap keberhasilan individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, Selly, (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kumpulan metode atau pendekatan yang digunakan atasan dalam memengaruhi bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Gaya kepemimpinan juga dipahami sebagai pola tingkah laku bahkan metode yang menjadi pilihan bahkan kebiasaan seorang pemimpin dalam mengerjakan pekerjaannya.

Maka, terlihat kepemimpinan merupakan bagian integral dari fungsi manajemen yang menuntut pemimpin untuk menciptakan integrasi yang harmonis antara dirinya dan para bawahannya. Ini mencakup pembinaan kerja sama tim, pemberian arahan yang efektif, dorongan semangat kerja, serta pengaruh terhadap sikap dan perilaku individu maupun kelompok. Seluruh aspek tersebut membentuk gaya kepemimpinan yang diaplikasikan oleh atasan dalam upaya mencapai keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berjalan selaras, karena keduanya berperan penting dalam mendorong individu atau kelompok untuk meraih kinerja yang diharapkan. Kinerja karyawan sendiri yakni hasil yang dicapai, yang merujuk terhadap capaian dan pelaksanaan tugas-tugas kerja yang diminta oleh atasan, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Adhari, (2021) kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang menggambarkan baik kuantitas serta mutu dari tugas yang dikerjakan. Dengan demikian, keselarasan antara motivasi kerja bahkan gaya kepemimpinan akan memberikan kontribusi pada pencapaian kinerja karyawan yang maksimal.

Salah satu perusahaan yang relevan dalam konteks ini adalah PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta, yang dalam pelaksanaan operasionalnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin di perusahaan ini secara aktif membimbing dan mengarahkan karyawan, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja, serta menjaga hubungan yang harmonis dan memperlakukan seluruh karyawan secara adil. Selain itu, pemimpin memiliki visi untuk membentuk karyawan menjadi pribadi yang cerdas dan mampu memberikan manfaat bagi orang lain.

Gambar 1. Grafik Penjualan di PT. Inter Kreasi Selaras Periode Januari 2024-Desember 2024



Sumber: PT. Inter Kreasi Selaras, 2024

PT. Inter Kreasi Selaras termasuk perusahaan retail yang cukup kompetitif dan memiliki tanggung jawab untuk memastikan setiap operasionalnya berjalan secara efisien dan stabil sepanjang tahun. Berdasarkan data penjualan di atas pada periode Januari 2024-Desember 2024, ditemukan adanya variasi angka penjualan yang signifikan dari bulan ke bulan. Pencapaian tertinggi terjadi pada Januari 2024, namun tidak berhasil dipertahankan secara stabil. Penurunan drastis pada April 2024 menandai awal menurunnya kinerja karyawan yang kemudian terlihat kembali menjelang akhir tahun.

Ketidakstabilan pencapaian target penjualan tersebut mengindikasikan adanya masalah internal yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Penurunan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain antara lain ketidakpatuhan terhadap jadwal absensi, tingginya jumlah pengajuan cuti dan sakit, serta kebiasaan menunda penyelesaian tugas dengan alasan bahwa pekerjaan masih dapat diselesaikan keesokannya harinya. Akumulasi dari perilaku tersebut berdampak pada melambatnya alur kerja secara keseluruhan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai belum memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga memerlukan perhatian lebih dari manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor penyebab penurunan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta”.

METODE PENELITIAN

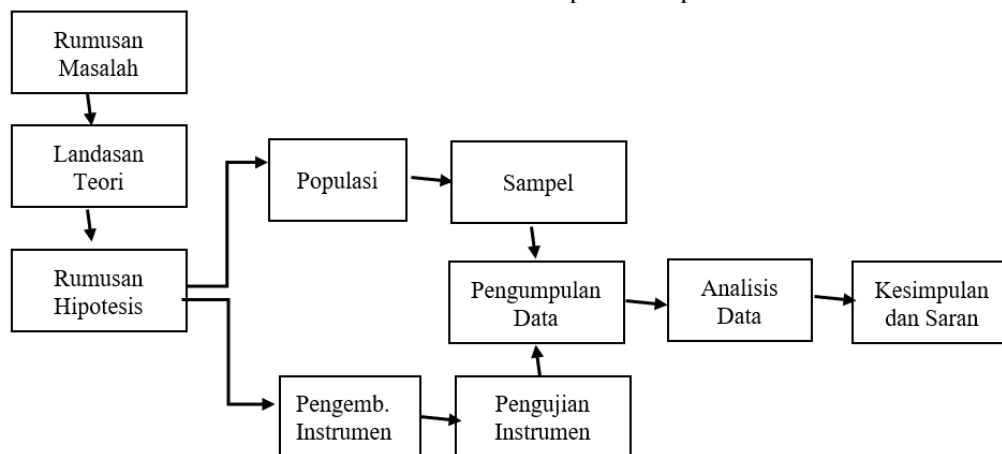
A. Desain Penelitian

Menurut Ummah, (2019) pendekatan kuantitatif statistik dikenal sebagai metode tradisional karena telah lama digunakan dan menjadi standar dalam penelitian ilmiah. Pendekatan ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan memenuhi kaidah ilmiah seperti konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Analisis statistik mencakup proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi, pemrosesan, dan pemodelan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau dapat diubah menjadi angka.

Penelitian ini mengadopsi rumusan masalah asosiatif dengan hubungan kausalitas, yang berarti terdapat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Pendekatan kuantitatif statistik digunakan untuk menguji hipotesis melalui uji statistik yang menghasilkan angka, dengan bantuan aplikasi seperti SPSS. Fokus penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta.

Berikut adalah tahapan-tahapan inti yang dilalui dalam penelitian ini.

Gambar 2. Gambar Tahapan-Tahapan Penelitian



Sumber: Peneliti, 2025

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan elemen penting dalam menentukan cakupan dan validitas hasil studi. Populasi merujuk pada keseluruhan subjek atau kelompok yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan fokus penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi tersebut yang dipilih melalui metode tertentu untuk dianalisis secara lebih mendalam. Berikut akan dijelaskan secara rinci mengenai populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta yang berjumlah 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel karena jumlahnya terbatas dan diakomodasi sepenuhnya.

C. Operasional Variabel

Dalam merancang suatu penelitian, definisi operasional berperan penting dalam menyelaraskan persepsi seluruh pihak yang terlibat agar terhindar dari kesalahpahaman atau perbedaan penafsiran. Langkah ini tidak hanya menjaga konsistensi data, tetapi juga membatasi ruang lingkup variabel agar tetap terarah (Ekonomi et al., 2024). Persepsi dijadikan variabel karena kelenturan serta sifat intrinsiknya, dan sebagaimana dinyatakan oleh (Ridwan, 2020) persepsi kolektif dalam suatu kelompok bisa sangat beragam. Oleh karena itu, suatu entitas baru dapat disebut sebagai variabel penelitian apabila menunjukkan variasi, baik berkaitan dengan individu, objek, aktivitas, maupun pengetahuan tertentu. Definisi operasional sendiri merupakan bentuk konkret dari definisi konsep suatu variabel, yakni bagaimana variabel tersebut diukur secara nyata dalam konteks objek penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan dua jenis variabel utama. Variabel independen atau bebas mencakup Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2), yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya. Sementara itu, variabel dependen atau terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), yang dipandang sebagai dampak dari interaksi kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan definisi operasional yang telah dijabarkan sebelumnya, masing-masing variabel dapat dijabarkan lebih lanjut ke dalam indikator-indikator yang spesifik, guna memastikan proses pengukuran berlangsung secara sistematis, terukur, dan konsisten.

1. Definisi Variabel Motivasi Kerja (X₁)Tabel 1. Definisi Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Linkert
Motivasi Kerja (X ₁) Menurut Selly, (2023)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Sosial 3. Kebutuhan akan Penghargaan	1. Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. 2. Penghargaan yang diberikan perusahaan mampu memotivasi saya dalam bekerja. 3. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dan membuat saya menjadi tertantang.	1-5
Motivasi Kerja (X ₁) Menurut Fasiha, (2018)	1. Kebutuhan Dasar (Physiological Needs) 2. Kebutuhan Keamanan (Safety Needs) 3. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs) 4. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)	4. Saya ingin mengembangkan karir saya agar dapat memiliki pengaruh positif dan inspiratif bagi orang lain. 5. Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi. 6. Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi. 7. Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.	1-5

Sumber: Peneliti, 2025

2. Definisi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)Tabel 2. Definisi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Linkert
Gaya Kepemimpinan (X ₂) Menurut Halawa et al., (2021)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian	1. Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan. 2. Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja. 3. Pemimpin mampu membuat saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan. 4. Pemimpin bersikap terbuka terhadap semua karyawan. 5. Peraturan yang dibuat oleh pemimpin sudah adil. 6. Pemimpin dengan sabar mengarahkan tugas karyawan. 7. Apakah pimpinan anda selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan.	(1-5)

Sumber: Peneliti, 2025

3. Definisi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Definisi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Dinaria Br	1. Prestasi Kerja 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Kerja Sama	1. Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.	(1-5)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Likert
Sembiring, (2019)	5. Tanggung Jawab	2. Saya selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang tepat waktu dengan mesin absensi. 3. Saya selalu menaati peraturan perusahaan tanpa perlu adanya pengawasan. 4. Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. 5. Saya dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dan atasan. 6. Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja.	

Sumber: Peneliti, 2025

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini, peneliti menerapkan sejumlah teknik pengumpulan data yang telah dipilih dan dipertimbangkan dengan cermat serta disesuaikan dengan karakteristik penelitian. Pemilihan teknik-teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat keakuratan, kelengkapan, dan relevansi yang tinggi, sehingga mampu menjawab rumusan masalah serta mendukung pencapaian tujuan penelitian secara menyeluruh. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini adalah sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, observasi bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat dan kontekstual melalui interaksi langsung dengan lingkungan atau subjek studi. Teknik ini memungkinkan peneliti memahami perilaku, situasi, atau kondisi nyata yang berlangsung di lapangan, baik secara partisipatif maupun non partisipatif. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat menangkap dinamika pekerja, interaksi sosial, maupun proses manajerial yang tidak selalu bisa dijelaskan melalui data tertulis, sehingga memberikan kedalaman analisis terhadap fenomena yang diteliti.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah besar responden, yang dalam hal ini merupakan seluruh karyawan dari PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta. Kuesioner yang digunakan disusun secara sistematis dan memuat berbagai jenis pertanyaan, termasuk pertanyaan berbentuk pilihan ganda beserta pertanyaan dengan jawaban ya atau tidak, yang berfokus pada isu atau topik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Untuk mengevaluasi respons yang diberikan oleh para partisipan, digunakan skala Likert sebagai alat ukur, yang mampu menggambarkan atau mengkuantifikasi variabel-variabel dalam bentuk indikator terukur. Setiap instrumen yang digunakan dalam kuesioner dirancang berdasarkan indikator tersebut, baik dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan, guna memfasilitasi partisipan dalam menyampaikan pandangan, sikap, atau opini mereka secara jelas dan terarah, melalui pemilihan opsi jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau persepsi pribadi masing-masing.

Berikut lima kategori pembobotan Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. Kategori Pembobotan Skala Likert

NO.	JAWABAN	KODE	NILAI SKOR
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Ragu-Ragu	RR	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Santoso & Juwita, (2025)

3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari, membaca, memahami, dan mengevaluasi berbagai sumber informasi tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini bertujuan untuk menggali landasan teori, konsep-konsep penting, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan memperkaya kerangka pemikiran dalam penelitian yang sedang dilakukan. Dalam konteks ini, sumber-sumber seperti jurnal ilmiah, buku akademik, dokumen institusional digunakan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang sejarah, perkembangan, serta wacana terkini dari variabel atau isu yang sedang kaji. Studi pustaka juga membantu memastikan bahwa penelitian memiliki dasar teoritis yang kuat dan selaras dengan temuan yang ada sebelumnya.

E. Teknik Analisis Data

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan selama proses penelitian berlangsung. Pemilihan teknik analisis data dilakukan secara cermat agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan temuan penelitian secara objektif dan relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Laksono, (2025) menyatakan bahwa data yang valid berarti tidak ada perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai $R \text{ hitung} \geq R \text{ tabel}$. Dalam penelitian ini, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka nilai $R \text{ tabel}$ yang digunakan adalah sebesar 0,278 yang ditetapkan berdasarkan tingkat signifikansi tertentu. Kondisi ini menandakan bahwa setiap item dalam instrumen memiliki keterkaitan yang signifikan dengan skor total, sehingga mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat dan dapat diandalkan. Sebaliknya, apabila nilai $R \text{ hitung} \leq R \text{ tabel}$ (0,278), maka instrumen tersebut dianggap tidak valid karena tidak mencerminkan hubungan yang memadai antara masing-masing butir pertanyaan dengan keseluruhan indikator yang diukur dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Laksono, (2025) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Pengujian reliabilitas merupakan proses evaluasi yang bertujuan untuk menilai konsistensi dan stabilitas suatu instrumen dalam mengukur variabel tertentu secara berulang. Instrumen dikatakan reliabel apabila tanggapan responden menunjukkan pola jawaban yang konsisten atau muncul secara berkala, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Salah satu metode statistik yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas adalah uji Cronbach's Alpha, di mana pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha dengan ambang batas sebesar 0,6. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel karena menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Sebaliknya,

apabila nilai tersebut $< 0,6$, maka instrumen dianggap tidak reliabel karena tidak mampu menghasilkan hasil yang stabil.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa model regresi linier yang diterapkan memenuhi prasyarat statistik, sehingga estimasi yang dihasilkan dapat dianggap akurat dan valid. Dalam konteks regresi linier berganda yang melibatkan lebih dari satu variabel independen namun hanya satu variabel dependen, diperlukan pengujian yang mencakup sejumlah asumsi dasar. Oleh karena itu, dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi seperti uji normalitas, uji histogram, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta uji regresi linier berganda dengan tujuan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu merepresentasikan hubungan antar variabel secara tepat.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2021) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual atau kesalahan dalam model regresi terdistribusi secara normal. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah analisis grafis, di mana distribusi data dapat diamati melalui interpretasi plot probabilitas normal. Jika data mengikuti pola garis diagonal pada grafik P-Plot, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal.

Selain pendekatan grafis, pengujian normalitas juga dapat dilakukan melalui metode statistik, seperti uji Kolmogorov-Smirnov atau One Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan syarat bahwa data memenuhi kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikan $> 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena data terdistribusi secara normal.
- 2) Nilai signifikan $< 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Histogram

Uji histogram merupakan salah satu teknik visualisasi yang digunakan untuk menggambarkan sebaran frekuensi dari suatu kumpulan data. Representasi ini berbentuk batang-batang vertikal yang masing-masing mewakili suatu interval nilai, dengan tinggi batang menunjukkan frekuensi atau banyaknya data dalam rentang tersebut. Melalui tampilan grafik ini, peneliti dapat dengan mudah mengamati pola distribusi data, termasuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal, bersifat simetris, atau mengandung nilai pencilan (*outlier*). Distribusi dikatakan normal apabila grafik histogram membentuk pola menyerupai gunung atau kurva lonceng yang simetris, di mana puncak berada di tengah dan menurun ke kanan dan kiri secara proporsional.

c. Uji Heteroskedastisitas

Vianita et al., (2025) untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara dua observasi terakhir, dilakukan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada seluruh model regresi menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat homoskedastisitas, yang berarti tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara residual dari satu observasi ke observasi lainnya.

Salah satu metode yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan *scatter plot*, yakni dengan membandingkan nilai prediksi (ZPRED) terhadap nilai residual (SRESID). Dalam konteks regresi, *scatter plot* yang tidak menunjukkan pola tertentu serta hasil dari uji Glejser yang mendukung hal tersebut, merupakan indikator terpenuhinya asumsi homoskedastisitas.

Kriteria pengamatan melalui *scatter plot* mencakup:

- 1) Titik-titik data tersebar di atas dan di bawah garis nol dalam beragam nilai
- 2) Titik tidak terpusat hanya di area atas atau bawah grafik
- 3) Tidak terbentuk pola bergelombang yang mengecil lalu membesar kembali
- 4) Distribusi titik-titik tidak mengikuti pola sistematis.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan mengandung gejala multikolinearitas, yaitu kondisi di mana terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model. Keberadaan multikolinearitas dapat menyulitkan peneliti dalam mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara akurat, sehingga dapat mengganggu validitas interpretasi hasil regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan dua indikator utama, yaitu nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Pengambilan keputusan dalam uji dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai tolerance $< 0,1$ terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Untuk nilai VIF, jika nilainya $F > 10,00$ terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika $VIF < 10,00$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi berganda, dapat diketahui apakah variabel bebas (X) memengaruhi variabel terikat (Y). Sulantari et al., (2024) menyatakan bahwa untuk mengidentifikasi karakteristik dapat digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dianggap sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Persamaan } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Gaya kepemimpinan

e = Standar error

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan suatu pernyataan (hipotesis) secara statistik. Menurut Zainuddin Iba, (2023) uji hipotesis bertujuan untuk membantu pengambilan keputusan yang tepat terkait hipotesis yang diajukan. Beberapa jenis uji hipotesis yang umum digunakan antara lain:

a. Uji T: Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Proses pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) atau probabilitas yang diperoleh melalui output uji ANOVA.

1) Jika nilai sig $< 0,05$ maka (hipotesis diterima).

2) Jika nilai sig $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y (hipotesis ditolak).

b. Uji F: Digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

1) Jika nilai sig $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

2) Jika nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

3)

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan salah satu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam suatu model regresi. Dengan kata lain, nilai R^2 memberikan ukuran proporsional yang menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap perubahan nilai variabel terikat. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Menurut Zainuddin Iba, (2023) koefisien determinasi memberikan gambaran mengenai seberapa baik model regresi yang dibangun mampu menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Hal ini penting dalam mengevaluasi kekuatan prediksi model serta relevansi variabel bebas yang digunakan.

Secara matematis, koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = koefisien determinasi dalam bentuk persentase

R^2 = nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Hasil Penelitian**

Karyawan yang dijadikan sampel penelitian berjumlah 50 karyawan yang melibatkan semua divisi. Dibawah ini penjelasan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja serta menjelaskan deskripsi data penelitian.

1. Karakteristik Responden**a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Adapun data yang mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta, dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
Laki – Laki	33	66%
Perempuan	17	34%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji diatas bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 33 responden atau 66% dan jenis kelamin responden perempuan sebanyak 17 responden atau 34%. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Adapun data yang mengenai usia responden karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Usia Responden

USIA	JUMLAH	PERSENTASE
< 20 Tahun	0	0%
20-30 Tahun	24	48%
31-40 Tahun	16	32%
> 41 Tahun	10	20%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah dari usia < 20 Tahun sebanyak 0 responden atau 0%, 20-30 Tahun sebanyak 24 responden atau 48%, usia 31-40 Tahun sebanyak 16 responden atau 32%, dan usia > 41 Tahun sebanyak 10 responden atau 20% Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden yaitu 20-30 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data yang mengenai usia responden karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PERSENTASE
SMP	0	0%
SMA	41	82%
Diploma	1	2%
S1	8	16%
Lainnya	0	0%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah dari SMP sebanyak 0 responden atau 0%, SMA sebanyak 41 responden atau 82%, Diploma responden sebanyak 1 responden atau 2%, S1 sebanyak 8 responden atau 16%.

16%, dan lainnya sebanyak 0 responden atau 0% Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden yaitu SMA.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data yang mengenai lama bekerja responden karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta, dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 8. Lama Bekerja Responden

LAMA BEKERJA	JUMLAH	PERSENTASE
< 1 Tahun	1	2%
1-2 Tahun	10	20%
3-4 Tahun	17	34%
> 5 Tahun	22	44%
Total	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pendidikan lama bekerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah dari < 1 Tahun sebanyak 1 responden atau 2%, 1-2 Tahun sebanyak 10 responden atau 20%, 3-4 Tahun sebanyak 17 responden atau 34%, dan > 5 Tahun sebanyak 22 responden atau 44% Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja responden yaitu > 5 Tahun.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang telah disebarkan kepada 50 karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta, diperoleh gambaran mengenai tanggapan responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti, yaitu Motivasi Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Setiap responden diminta memberikan penilaian terhadap sejumlah pernyataan yang mewakili masing-masing variabel, dengan tujuan untuk mengetahui persepsi mereka terhadap kondisi kerja yang ada. Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk melihat kecenderungan jawaban responden, sehingga dapat ditarik kesimpulan mengenai tingkat motivasi kerja, efektivitas gaya kepemimpinan, serta kualitas kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Ringkasan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel mencerminkan persepsi mereka terhadap aspek-aspek yang diukur, yang menjadi dasar dalam menilai hubungan antar variabel serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan hasil yang disajikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X_1)

NO	Pernyataan Terkait Variabel Yang Diteliti	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
Motivasi Kerja (X_1)						
1.	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.	0	0	0	12	38
2.	Penghargaan yang diberikan perusahaan mampu memotivasi saya dalam bekerja.	0	0	6	31	13
3.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dan membuat saya menjadi tertantang.	0	0	4	18	28
4.	Saya ingin mengembangkan karir saya agar dapat memiliki pengaruh positif dan inspiratif bagi orang lain.	0	0	5	18	27

5.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi.	0	0	3	18	29
6.	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.	0	0	8	19	23
7.	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.	0	0	4	27	19

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan kecenderungan yang sangat positif. Sebagian besar responden memberikan penilaian Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) terhadap seluruh pernyataan. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, baik dari sisi keinginan untuk berkembang, pencapaian target, maupun penghargaan atas prestasi kerja. Motivasi kerja yang kuat ini menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

NO	Pernyataan Terkait Variabel Yang Diteliti	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
Gaya Kepemimpinan (X_2)						
1.	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan.	0	0	10	24	16
2.	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja.	0	0	1	11	38
3.	Pemimpin mampu membuat saya memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan.	0	0	2	19	29
4.	Pemimpin bersikap terbuka terhadap semua karyawan.	0	0	4	24	22
5.	Peraturan yang dibuat oleh pemimpin sudah adil.	0	0	3	24	23
6.	Pemimpin dengan sabar mengarahkan tugas karyawan.	0	0	6	8	36
7.	Pimpinan selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan.	0	0	1	24	25

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) menunjukkan kecenderungan yang sangat positif. Mayoritas responden memilih kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh pernyataan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta dinilai efektif, suportif, terbuka, dan adil oleh para karyawan. Gaya kepemimpinan seperti ini berpotensi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kinerja yang optimal.

c. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan Terkait Variabel Yang Diteliti	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.	0	0	1	11	38
2.	Saya selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang tepat waktu dengan mesin absensi.	0	0	7	5	38
3.	Saya selalu menaati peraturan perusahaan tanpa perlu adanya pengawasan.	0	0	1	26	23
4.	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0	2	25	23
5.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.	0	0	0	20	30
6.	Saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja.	0	0	0	14	36

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan kecenderungan yang sangat positif. Tidak ada responden yang memilih kategori Tidak Setuju (TS) atau Sangat Tidak Setuju (STS), dan hanya sedikit yang Ragu-Ragu (RR). Mayoritas besar responden memilih Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS), yang mengindikasikan bahwa karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta memiliki tingkat kinerja yang tinggi, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Hal ini mencerminkan budaya kerja yang produktif dan profesional di lingkungan perusahaan.

B. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan rangkaian prosedur yang dilakukan untuk menjamin bahwa data yang akan digunakan dalam proses analisis atau penelitian bersifat valid, konsisten, dan layak pakai. Tujuan dari tahapan ini adalah memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi standar keakuratan dan integritas, sehingga dapat mendukung hasil penelitian yang dapat dipercaya.

1. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur variabel yang ingin diteliti secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila alat tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) sebanyak 50 orang, sesuai dengan penggunaan teknik sampel jenuh, sehingga n tetap 50. Berdasarkan jumlah tersebut, nilai R tabel ditetapkan sebesar 0,278. Jika nilai R hitung $>$ R tabel maka pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, apabila R hitung $<$ R tabel, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)

INDIKATOR	R TABEL	R HITUNG	KETERANGAN
X1.1	0,278	0,411	VALID
X1.2	0,278	0,674	VALID
X1.3	0,278	0,676	VALID
X1.4	0,278	0,671	VALID
X1.5	0,278	0,738	VALID
X1.6	0,278	0,502	VALID
X1.7	0,278	0,550	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai R hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan R tabel.

Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh R tabel sebesar 0,278. Seluruh nilai R hitung yang melebihi ambang batas tersebut menjadi indikator bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner motivasi kerja memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor. Hal ini menandakan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur konstruk motivasi kerja secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_2)

INDIKATOR	R TABEL	R HITUNG	KETERANGAN
X2.1	0,278	0,672	VALID
X2.2	0,278	0,627	VALID
X2.3	0,278	0,566	VALID
X2.4	0,278	0,617	VALID
X2.5	0,278	0,615	VALID
X2.6	0,278	0,668	VALID
X2.7	0,278	0,597	VALID

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian pada variabel gaya kepemimpinan, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai R hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan R tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh R tabel sebesar 0,278. Seluruh nilai R hitung yang melebihi ambang batas tersebut menjadi indikator bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner gaya kepemimpinan memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor. Hal ini menandakan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur konstruk motivasi kerja secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan adalah valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

INDIKATOR	R TABEL	R HITUNG	KETERANGAN
Y1	0,278	0,743	VALID
Y2	0,278	0,719	VALID
Y3	0,278	0,645	VALID
Y4	0,278	0,476	VALID
Y5	0,278	0,691	VALID
Y6	0,278	0,546	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai R hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan R tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dan taraf signifikansi sebesar 5%, diperoleh R tabel sebesar 0,278. Seluruh nilai R hitung yang melebihi ambang batas tersebut menjadi indikator bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner kinerja karyawan memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor. Hal ini menandakan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur konstruk motivasi kerja

secara akurat dan konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan batas nilai signifikansi yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,6. Jika nilai *Cronbach's alpha* > nilai signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai *Cronbach's alpha* < nilai signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Of Items	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	7	0,710	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	7	0,734		Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,698		Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

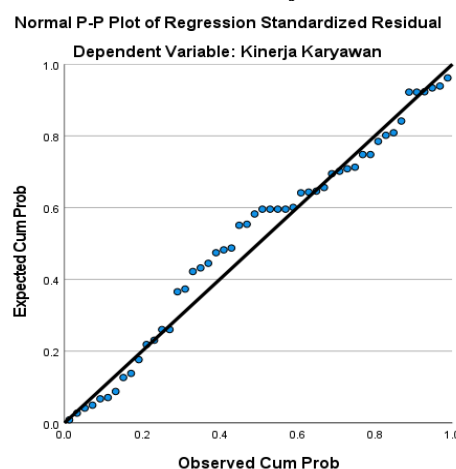
Berdasarkan data hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa dari total 50 responden, seluruhnya dinyatakan lolos pengujian tanpa adanya penghapusan data. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh 20 butir pernyataan pada instrumen penelitian dapat diterima dan memenuhi kriteria kelayakan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja (X_1) adalah 0,710, untuk gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,734, dan untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,698. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi internal yang tinggi dan tergolong reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal, maka dilakukan uji normalitas terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah analisis plot probabilitas normal. Berikut adalah dasar untuk mengambil keputusan dengan menggunakan analisis plot probabilitas normal.

Gambar 3. Hasil Uji P-Plot



Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Hasil dari grafik tersebut, seperti ditunjukkan pada Gambar 3, memperlihatkan bahwa sebaran data cenderung mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga mendukung asumsi normalitas dalam regresi.

Selanjutnya, dilakukan uji normalitas menggunakan metode non parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan sampel tunggal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, sedangkan
- Jika lebih kecil dari 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas data menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 16. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^b	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.67139589
Most Extreme Differences	Absolute		.112
	Positive		.057
	Negative		-.112
Test Statistic			.112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.158
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.116
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.108
		Upper Bound	.124

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method is based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.

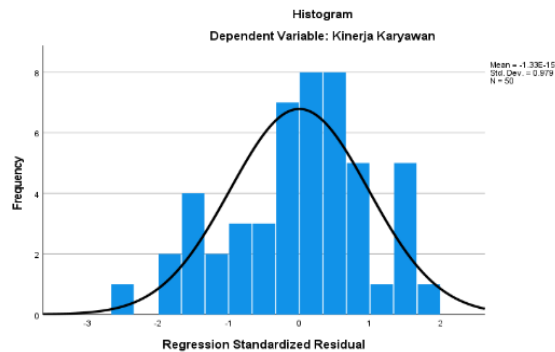
Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel 16, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,158. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,158 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Histogram

Representasi grafis dari performa atau pencapaian seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Biasanya, kinerja karyawan diukur dengan berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim prestasi kerja kualitas kuantitas kerja sama, dan tanggung jawab. Dalam bentuk diagram, hasil pengukuran ini bisa ditampilkan dalam berbagai format, misalnya grafik batang, garis, atau diagram lingkaran. fluktuasi dalam kinerja karyawan adalah hal yang wajar terjadi, namun perlu dianalisis secara mendalam untuk mengetahui penyebabnya. Dengan memanfaatkan diagram kinerja yang mencerminkan fluktuasi ini, perusahaan dapat lebih mudah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan mengambil tindakan yang tepat untuk memperbaiki atau mempertahankan kinerja karyawan agar tetap optimal. Fluktuasi yang terjadi, meskipun terkadang menantang, juga memberikan peluang untuk perbaikan berkelanjutan dalam manajemen karyawan.

Gambar 4. Hasil Uji Histogram



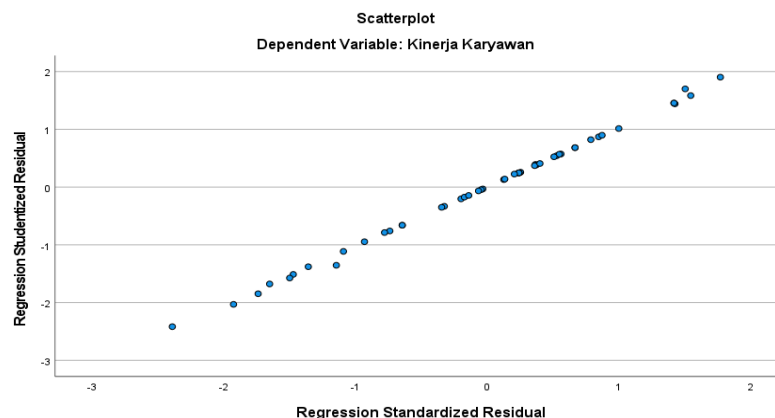
Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Grafik histogram memperlihatkan pola sebaran data yang tidak membentuk kurva lonceng sempurna, melainkan menunjukkan ketidaksimetrisan atau penyimpangan. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data menyimpang dari distribusi normal, karena sebagian besar nilai tidak terpusat secara proporsional di sekitar rata-rata. Pada gambar tersebut terlihat bahwa bentuk kurva cenderung condong ke salah satu sisi, baik kanan maupun kiri, yang menjadi ciri khas distribusi yang tidak normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi dalam model regresi linier ketika varians kesalahan tidak bersifat konstan di seluruh pengamatan, yang berarti penyimpangan antara nilai prediksi dan nilai aktual tidak tersebar secara merata pada berbagai tingkat variabel independen. Dalam penelitian ini, fenomena tersebut dapat muncul apabila varians kesalahan dalam memprediksi kinerja karyawan berbeda-beda pada setiap tingkat motivasi kerja maupun gaya kepemimpinan. Ketidakkonsistenan ini dapat mengganggu keakuratan estimasi model dan berpotensi menghasilkan kesimpulan yang bias mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas menjadi langkah penting untuk memastikan keandalan model regresi dan memperoleh hasil analisis yang valid. Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut.

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Pada gambar tersebut terlihat bahwa bentuk kurva cenderung condong ke salah satu sisi, baik kanan maupun kiri, yang menjadi ciri khas distribusi yang tidak normal. Berdasarkan grafik scatterplot yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, terlihat bahwa sebaran titik-titik data berada di atas dan di bawah garis 0 secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang konsisten atau bergelombang. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa variasi residual bersifat konstan pada berbagai nilai prediktor. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini adalah untuk menilai apakah terdapat hubungan korelatif yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi apabila dua atau lebih variabel bebas menunjukkan korelasi yang kuat, sehingga menyulitkan untuk mengidentifikasi secara akurat kontribusi masing-masing variabel terhadap variabel dependen.

Kondisi ini dapat mengganggu validitas hasil regresi, karena menyebabkan estimasi koefisien menjadi tidak stabil atau tidak dapat diandalkan. Untuk memastikan tidak adanya multikolinearitas, perlu diperhatikan dua indikator utama, yaitu nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	11.727	3.243		3.616	.001	
	Motivasi Kerja	.238	.112	.306	2.131	.038	.682 1.467
	Gaya Kepemimpinan	.272	.111	.354	2.465	.017	.682 1.467

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 17, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh tidak adanya korelasi antara variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan gaya Kepemimpinan. Selain itu, nilai tolerance dari masing-masing variabel sebesar 0,682 yang berada di atas ambang batas 0,1, serta nilai VIF sebesar 1,467 yang masih di bawah nilai maksimum 10, kesimpulannya bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian terhadap asumsi klasik, data menunjukkan distribusi normal sesuai dengan standar konvensional. Selain itu, model regresi terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Hal ini juga didukung oleh visualisasi melalui histogram dan Normal P-P Plot yang menunjukkan pola distribusi yang sesuai. Setelah semua persyaratan terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linier berganda disajikan sebagai berikut.

Tabel 18. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.727	3.243		3.616	.001
	Motivasi Kerja	.238	.112	.306	2.131	.038
	Gaya Kepemimpinan	.272	.111	.354	2.465	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

$$Y = 11,727 + 0,238 X_1 + 0,272 X_2$$

Berikut persamaan yang diperoleh dari model regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya :

- Nilai α (konstanta) sebesar 11,727 menunjukkan variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Gaya Kepemimpinan) bahwa nilai konstanta positif menunjukkan peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta sebesar 11,727.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja memiliki arah positif sebesar 0,238 hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan memiliki arah positif sebesar 0,272 hal ini menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.

D. Pengujian Hipotesis

Dalam analisis data menggunakan SPSS, pengujian hipotesis berperan penting sebagai dasar pengambilan keputusan dalam penelitian. Pada penelitian ini, proses pengujian hipotesis dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu uji simultan dan uji parsial, guna mengetahui secara menyeluruh maupun terpisah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji T (Parsial)

Uji-t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis secara parsial, yakni untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) secara individual memengaruhi variabel dependen (Y). Terdapat dua pendekatan dalam pengambilan keputusan melalui uji-t yaitu pertama berdasarkan nilai signifikansi (Sig), dan kedua dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. Apabila nilai $Sig < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hipotesis alternatif diterima. Sebaliknya, jika $Sig > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dan hipotesis ditolak. 0,05

Sementara itu, jika nilai T hitung $> T$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila T hitung $< T$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 19. Hasil Uji T (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.727	3.243		3.616	.001
	Motivasi Kerja	.238	.112	.306	2.131	.038
	Gaya Kepemimpinan	.272	.111	.354	2.465	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

a. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa nilai T tabel pada derajat kebebasan (df) = ($n-k-1$) sebesar 47 dengan tingkat signifikansi 5% (dua sisi), yaitu 0,025, adalah sebesar 2,012. Sementara itu, nilai T hitung untuk variabel motivasi kerja diperoleh sebesar 2,131 dengan nilai signifikansi 0,038. Karena T hitung $> T$ tabel ($2,131 > 2,012$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dengan demikian, hipotesis diterima dan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa nilai T tabel pada derajat kebebasan (df) sebesar 47 dengan tingkat signifikansi 5% (dua sisi), yaitu 0,025, adalah sebesar 2,012. Sementara itu, nilai T hitung untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 2,465 dengan nilai signifikansi 0,017. Karena T hitung $> T$ tabel ($2,465 > 2,012$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dengan demikian, hipotesis diterima dan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Untuk menilai apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, digunakan uji F. Pengambilan keputusan pada pengujian ini merujuk pada nilai F yang diperoleh melalui tabel ANOVA, dengan taraf signifikansi 0,05 sebagai acuan. Keputusan dibuat berdasarkan kriteria tertentu yang membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, atau dengan memperhatikan tingkat signifikansi (p-value) hasil pengujian.

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- F hitung > F tabel atau signifikan = 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- F hitung < F tabel atau signifikan > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 20. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.635	2	35.318	12.126	.000 ^b
	Residual	136.885	47	2.912		
	Total	207.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05), serta nilai F hitung sebesar 12,126 yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,20. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja intrinsik serta gaya kepemimpinan eksternal.

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Melalui analisis koefisien determinasi, dapat diperoleh gambaran mengenai besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas, baik dilihat secara individu (parsial) maupun secara kolektif (simultan), terhadap variabel yang diteliti. Dengan kata lain, uji ini mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel terikat sebagai akibat dari fluktuasi pada variabel bebas. Adapun hasil pengujian yang diperoleh dapat disajikan sebagai berikut:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial

a. Motivasi Kerja

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.240	1.795

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai determinasi R square sebesar 0,255. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel X_1 (Motivasi Kerja) memiliki kontribusi sebesar 25,5% terhadap variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan). Artinya, sebesar 25,5% dari perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh peran motivasi kerja, sementara sisanya sebesar 74,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini.

b. Gaya Kepemimpinan

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya kepemimpinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 ^a	.277	.262	1.768

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan nilai determinasi R square sebesar 0,277 yang tercantum dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memberikan kontribusi sebesar 27,7% terhadap variasi Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perubahan atau fluktuasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Sementara itu, 72,3% sisanya berasal dari pengaruh variabel-variabel lain yang tidak dijadikan fokus dalam model penelitian ini.

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2) SimultanTabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.312	1.707

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, diperoleh nilai determinasi R square sebesar 0,340. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 34% dari variabilitas yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yang diteliti, yaitu motivasi kerja (X_1) gaya kepemimpinan (X_2). Dengan demikian, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar dan bermakna terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Adapun sisa sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, beban tugas, kompetensi individu, maupun kebijakan perusahaan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan seluruh karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta sebagai responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang relevan dan representatif terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun dalam format digital menggunakan Google Form. tautan kuesioner tersebut dibagikan secara daring kepada seluruh karyawan perusahaan, sehingga memungkinkan responden untuk mengisi instrumen penelitian secara fleksibel, kapanpun dan di manapun mereka berada. Metode ini dipilih karena dinilai efisien dalam menjangkau seluruh populasi responden, meminimalkan penggunaan kertas, serta mempercepat proses rekapitulasi data. Dengan pendekatan ini, diharapkan data yang diperoleh mencerminkan kondisi aktual di lapangan dan dapat digunakan sebagai dasar analisis yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T, diperoleh nilai T hitung sebesar 2,131 lebih besar dari T tabel 2,012 dengan signifikansi 0,038, yang lebih kecil dari batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi peningkatan motivasi, seperti pemberian insentif, pengakuan, dan pengembangan karir, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung sebesar 2,465 lebih besar dari T tabel 2,012, dengan signifikansi 0,017 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja.

Pemimpin yang mampu memberi arahan, dukungan, dan komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kepemimpinan yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji T, di mana nilai T hitung sebesar 2,465 lebih besar dibandingkan dengan nilai T tabel sebesar 2,012. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,017, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta membangun komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan pola kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan mampu menjawab kebutuhan serta harapan karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta menghasilkan beberapa temuan penting sebagai berikut:

1. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai T hitung untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari T tabel ($2,131 > 2,012$) dengan tingkat signifikansi 0,038, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis pertama diterima, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dan hasil uji T untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu nilai T hitung besar dari T tabel ($2,465 > 2,012$) dengan tingkat signifikansi 0,017, sehingga hipotesis kedua diterima, yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan.
2. Dari hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, serta nilai F hitung sebesar 12,126 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 11,727 + 0,238 X_1 + 0,272 X_2$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Inter Kreasi Selaras Jakarta. Nilai konstanta sebesar 11,727 merepresentasikan tingkat dasar kinerja karyawan, sedangkan koefisien 0,238 untuk motivasi kerja dan 0,272 untuk gaya kepemimpinan mengindikasikan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut secara signifikan mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terbukti memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Ahmad Turmuzi. (2023). Kepemimpinan Kontigensi dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan. *LITERASI: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*, 2(2), 70–78. <https://doi.org/10.58218/literasi.v2i2.567>
- Ainiyah, N., & Kaninta, N. (2023). Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Penerapan Model Pembelajaran Project Based Learning (PjBL). *Journal of Science Instruction and Technology*, 3(1), 39–44.
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Bank DKI Syariah di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Balqis, M., & Area, U. M. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK KB BUKOPIN SYARIAH CABANG MEDAN OLEH: FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sos.
- Cindy Aulia Mentari, & Maulidya Regina. (2021). BAB II LANDASAN TEORI 2.1 Motivasi Kerja 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja. 15–32.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). No Title 濟無 No Title No Title No Title.
- Crystallography, X. D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 1–23.
- Dinaria Br Sembiring. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(1), 33–40. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i1.9>
- Djuli, F. A., Abdussamad, Z., & Sulila, I. (2023). the Influence of Job Satisfaction on Employee Performance. *Public Policy Journal*, 4(3), 186. <https://doi.org/10.37905/ppj.v4i3.2394>
- Dr. SUGIONO. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R & D. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Ekonomi, F., Semarang, U., & Cahyaningrum, D. A. (2024). Fakultas ekonomi universitas semarang 2024.
- Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen ...*, 1–90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108%0Ahttps://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>
- Fasiha, A. (2018). MOTIVASI KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) CABANG MAKASSAR MOTIVASI KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) CABANG MAKASSAR.
- Ghozali. (2021). Sampel Penelitian. *Repository STIE Indonesia*, 23–32. <http://repository.stei.ac.id/9143/>
- Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 176–185.
- Humanly, T., Humanly, A., Rationally, T., & Rationally, A. (2022). Bab 2 kajian pustaka 2.1. 2(6), 7–34.

- Hursepuny, J., Dewi, S., Rizki, T., & Listyowati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(4), 858. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i4.516>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Iii, U., Hukum, D. A. N., & Internasional, L. (2016). 116560-ID-none. III(1).
- Laksono, H. W. (2025). Kinerja Pegawai Dengan Cyberloafing Sebagai.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Organisasi, K., Kinerja, T., Bank, K., Kcp, M., & Darmo, S. (2024). *JURNAL*. 14(1), 56–71.
- Pratiwi, S. D., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202–211. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.5067>
- Ridwan. (2020). BAB III (Ridwan Yusuf-184010028). Ridwan, 56–81.
- Ringo, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 22 Bandung. *BAB 2 Kajian Teori*, 12(1), 11–33. http://repository.unpas.ac.id/53533/7/BAB_2.pdf
- Santoso, D. F., & Juwita, R. (2025). Pengaruh DER, PBV, dan EPS Terhadap Harga Saham pada Sektor Properti. *MDP Student Conference*, 4(2), 863–868. <https://doi.org/10.35957/mdp-sc.v4i1.11164>
- Selly, M. ayu. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Citra Jaya Bandar Lampung. 16–37.
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implusif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101–108. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.414
- Suparyanto dan Rosad. (2015). *Kajian Teoritis*. Suparyanto Dan Rosad, 5(3), 248–253.
- Syahrani Putri, A., & Prof. Dr. Achmad Sudiro, S. . M. E. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Otomotif X di Surabaya). <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/215693/>
- Tangerang, P. C. (2024). diperlukan pekerjaannya . dalam menunjang Kurniawan , (2022) motivasi kerja adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu . 6(1).
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_T_ERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

- Vianita, R., Hidayati, N., Agus, N., & Zamzam, N. (2025). Pengaruh Inovasi Produk , Brand Image , dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian pada GTT Pusat Oleh-Oleh Kediri The Influence of Product Innovation , Brand Image , and Service Quality on Purchasing Decisions at the GTT Kediri Souvenir Center. *JSB : Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 132–146. <https://doi.org/10.33059/jseb.v16i1.10804>. Abstrak
- Widiarsa, J., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(2), 540–552. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2.332>
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>
- Yanti, N. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Penyelenggaraan Haji dan Umroh PT. Al Amin Universal Tours, Jakarta Selatan. 1–162.
- Zainuddin Iba, A. W. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif, 3(17), 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)