

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan

Ratih Setyo Rini¹, M Chairul Lambang^{2*}

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: chairullambang@gmail.com

Submit: 16-09-2025 | Revisi: 24-09-2025 | Terima: 02-10-2025 | Terbit online: 16-10-2025

Abstrak - Penelitian ini dilakukan di PT Narasaka Jakarta Selatan. Dengan latar belakang pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan kesuksesan perusahaan, serta pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan keberhasilan perusahaan serta peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner, dan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dilengkapi dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 65,901 > F_{tabel} 3,16$; $Sig. 0,000 < 0,05$). Namun, secara parsial, hanya motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 5,241 > t_{tabel} 2,006$; $Sig. 0,000 < 0,05$), sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan ($t_{hitung} 1,929 < t_{tabel} 2,006$; $Sig. 0,059 > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Narasaka Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This research was conducted at PT Narasaka South Jakarta, based on the importance of employee performance in determining the success of a company, as well as the influence of leadership style and work motivation in enhancing employee performance. The study aims to analyze the effect of leadership style and work motivation on employee performance at PT Narasaka. A quantitative approach was employed using a questionnaire as the data collection instrument, with a sample size of 60 employees. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis, supported by validity and reliability tests, classical assumption tests, partial and simultaneous hypothesis testing, and the coefficient of determination test. The results showed that leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance ($F_{count} 65.901 > F_{table} 3.16$; $Sig. 0.000 < 0.05$). However, partially, only work motivation has a significant effect ($t_{count} 5.241 > t_{table} 2.006$; $Sig. 0.000 < 0.05$), while leadership style does not ($t_{count} 1.929 < t_{table} 2.006$; $Sig. 0.059 > 0.05$). These findings indicate that work motivation is the dominant factor influencing employee performance at PT Narasaka South Jakarta.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara lebih kompetitif. Untuk tetap bertahan dan unggul di tengah persaingan yang semakin ketat, organisasi harus memiliki keunggulan serta daya saing yang kuat. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan tersebut adalah kinerja karyawan. Karyawan dipandang sebagai aset yang sangat vital dalam organisasi, karena kontribusi mereka secara langsung menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dalam manajemen modern, karyawan tidak hanya dianggap sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai sumber daya strategis yang mampu menghasilkan nilai tambah melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja (Febrian et al., 2023).

Kualitas kepemimpinan memiliki peranan penting dalam membentuk arah organisasi dan memengaruhi kinerja bawahan. Seorang pemimpin yang efektif mampu membimbing, mengarahkan, serta menginspirasi karyawan agar berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala, seperti rendahnya motivasi kerja, kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dan

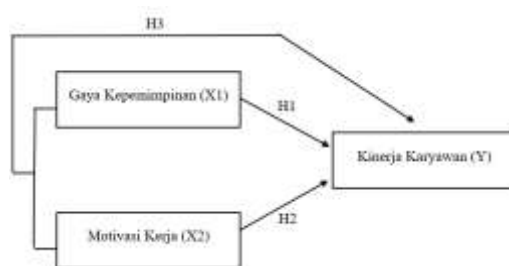


bawahan, hingga penerapan gaya kepemimpinan yang belum selaras dengan kondisi organisasi. Permasalahan tersebut berpotensi menurunkan kinerja, meningkatkan tingkat stres kerja, serta melemahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Kumala dan Agustina (Erri et al., 2021), gaya kepemimpinan merupakan pendekatan khas seorang pemimpin yang mencerminkan nilai, kemampuan, dan kepribadiannya dalam membimbing serta memengaruhi tim. Hal ini sejalan dengan pendapat Ardana (Rosalina & Wati, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi orang lain agar mau berkontribusi dalam pencapaian sasaran organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat diyakini mampu mendorong motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja sendiri berperan penting dalam meningkatkan kompetensi serta adaptabilitas karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (Indriyani & Solihin, 2022), motivasi merupakan kekuatan pendorong yang memengaruhi individu dalam menentukan pilihan untuk bertindak, baik dipicu oleh faktor internal maupun eksternal. Tingginya motivasi kerja diyakini mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal, meskipun dalam kenyataannya masih banyak individu yang menghadapi masalah motivasi rendah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, (Hamidi, 2020) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian (Ewaldy et al., 2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Selain itu, penelitian (Abidin & Budiono, 2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak selalu menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

PT Narasaka, perusahaan yang bergerak di bidang teknik sipil dan bermitra dengan Kementerian Pekerjaan Umum, menjadi objek penelitian karena memiliki komitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai strategi pertumbuhan jangka panjang. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dipandang sebagai faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Keterangan : H1 = Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H2 = Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), H3 = Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Dimana menurut (Tampubolon, 2022) gaya kepemimpinan adalah gaya atau metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan perannya, yang bertujuan untuk memengaruhi para anggota timnya agar dapat bekerja secara optimal dalam rangka meraih tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Ada beragam tipe kepemimpinan yang telah diteliti umumnya menitikberatkan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga mereka dengan kesadaran sendiri menaati arahan yang disampaikan tanpa adanya paksaan, demi tercapainya tujuan organisasi (Nurjaya et al., 2020).

Menurut Ivancevich (Nurdin & Djuhartono, 2021), motivasi merupakan kombinasi dari sikap dan prinsip hidup yang mendorong individu untuk bertindak secara terarah dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah sebuah proses yang berawal dari adanya ketidakseimbangan, baik secara fisik maupun mental, yang selanjutnya memicu munculnya tindakan tertentu dengan tujuan untuk mencapai target atau mendapatkan penghargaan (Hermingsih & Purwanti, 2020).

Dalam penelitian ini berbagai teknik analisis data digunakan dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi R^2 . Nilai komputasi setiap variabel independen direferensikan silang dengan nilai tabel terkait dan margin kesalahan 5% yang dinyatakan sebagai ($\alpha = 0,05$). Hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen terjadi apabila $t_{hitung} > \text{nilai tabel}$ (Winantian et al., 2024). Ini akan menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan desain kausal (causal research design) untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi sales store PT Narasaka Jakarta Selatan yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Menurut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016), definisi operasional merupakan uraian yang menjelaskan karakteristik suatu objek yang dapat diamati, atau merupakan cara untuk menerjemahkan suatu konsep ke dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi ini berfokus pada aspek-aspek yang bisa diamati secara langsung. Dengan adanya definisi operasional, peneliti lain dapat memahami dengan jelas maksud dari peneliti sebelumnya, terutama ketika karyawan melakukan pengamatan terhadap fenomena atau objek yang menjadi fokus penelitian.

Adapun teknik-teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data dijelaskan sebagai berikut:

A. Metode Observasi

Menurut (Hasibuan et al., 2023), metode observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan terhadap kondisi atau perilaku objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas kerja karyawan di PT Narasaka Jakarta Selatan, khususnya terkait pola interaksi antara atasan dan bawahan, sikap kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Hasil pengamatan ini digunakan untuk mendukung data kuesioner dan memberikan gambaran faktual mengenai situasi kerja di lapangan.

B. Metode Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden, yang kemudian diisi secara mandiri oleh mereka guna memperoleh data berupa informasi atau pandangan pribadi (Hasibuan & Masitah, 2022). Dalam penelitian ini, kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada 60 responden yang merupakan karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk mengukur hubungan antarvariabel penelitian.

C. Metode Dokumentasi

Menurut Moleong (Musyadad et al., 2022), metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa arsip atau dokumen yang ada. Pendekatan ini juga merupakan strategi pengumpulan data yang diberikan kepada subjek penelitian. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan dengan cara mengumpulkan data sekunder berupa struktur organisasi perusahaan, data jumlah karyawan, laporan kinerja tahunan, serta dokumen pendukung lain yang relevan. Data ini berguna untuk memperkuat hasil analisis dan memberikan konteks faktual mengenai kondisi perusahaan.

D. Studi Pustaka

Analisis literatur atau studi pustaka adalah proses pengumpulan informasi melalui penelaahan berbagai sumber dan hasil penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti (Ainun et al., 2022). Kajian terhadap berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal, dan artikel merupakan bagian dari proses ini yang mendukung persiapan penelitian. Dalam penelitian ini, studi pustaka dilakukan dengan menelaah literatur yang relevan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teori-teori dan temuan penelitian terdahulu digunakan sebagai landasan konseptual sekaligus pembandingan terhadap hasil penelitian yang diperoleh di lapangan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menegaskan bahwa penggunaan instrumen, yaitu kemampuannya menilai konstruk yang dimaksudkan, merupakan validitas. Dari teori yang dikemukakan tersebut, instrumen pernyataan atau pertanyaan digunakan sebagai alat ukur untuk menguji penelitian pada objek sasaran guna mendapatkan data yang akurat untuk penelitian. Korelasi substansial dengan total gulungan diperlukan untuk uji validitas. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha (0,05)$, menentukan df_{tabel} adalah $r_{tabel} = 60 - 2 = 58$, maka pernyataan dalam instrumen tersebut dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas yang dilakukan pada seluruh variabel ditunjukkan pada tabel 1.

Dari tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka data dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,800	0,254	Valid
	X1.2	0,761	0,254	Valid
	X1.3	0,788	0,254	Valid
	X1.4	0,758	0,254	Valid
	X1.5	0,513	0,254	Valid
	X1.6	0,803	0,254	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,777	0,254	Valid
	X2.2	0,757	0,254	Valid
	X2.3	0,721	0,254	Valid
	X2.4	0,802	0,254	Valid
	X2.5	0,610	0,254	Valid
	X2.6	0,705	0,254	Valid
	X2.7	0,788	0,254	Valid

Dari hasil pada tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X2), maka data dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,762	0,254	Valid
	Y2	0,714	0,254	Valid
	Y3	0,636	0,254	Valid
	Y4	0,789	0,254	Valid
	Y5	0,776	0,254	Valid
	Y6	0,643	0,254	Valid

Dari hasil tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y), maka dinyatakan valid.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kualitas item pernyataan dalam sebuah instrumen. Mengidentifikasi dan menghapus item pernyataan yang tidak konsisten atau tidak sesuai membantu meningkatkan reliabilitas keseluruhan instrumen untuk setiap variabel. Menurut Ghazali (2016) dalam (Slamet & Wahyuningsih, 2022), ketika alat penelitian dianggap dapat diandalkan (*reliable*) Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Oleh karena itu, pengujian reliabilitas bergantung pada kriteria pengambilan keputusan yang ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,819	0,60	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,859	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,812	0,60	<i>Reliable</i>

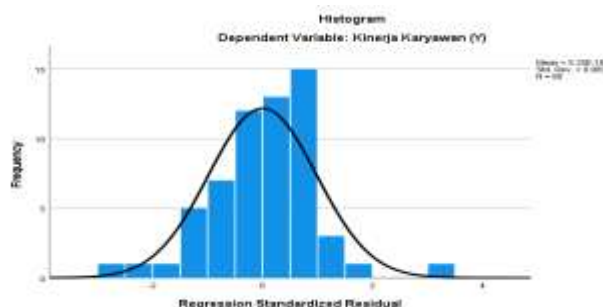
Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel 4 menunjukkan bahwa alat penelitian cukup *reliable*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing sebesar 0,819, 0,859, dan 0,812. Pada hasil temuan menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih tinggi dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Merupakan praktik umum untuk melakukan pemeriksaan normalitas data sebelum melakukan analisis

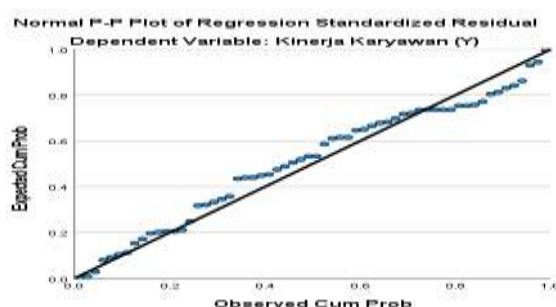
statistik. Mencari tahu apakah distribusi suatu kumpulan data normal atau sangat dekat adalah inti dari uji normalitas (Ichsan & Karim, 2021). Melalui penggunaan software SPSS 27, hasil olah data uji normalitas dapat



dilihat. Hasilnya ditunjukkan pada gambar 2.

Gambar 2. Grafik Histogram

Pada gambar 2. grafik histogram diatas menunjukkan data yang berbentuk lonceng, menandakan bahwa data tersebut dapat dikatakan distribusi normal. Distribusi normal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar nilai berada di sekitar rata-rata, dan nilai ekstrem (baik yang sangat tinggi maupun sangat rendah) relatif jarang terjadi.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 3. P.P. Normal Plot of Regression Standardized Residual, residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal dan tidak melebar pada garis lurus, sebagian besar titik data berada di dekat garis diagonal 45 derajat, yang berarti distribusi data adalah residual normal.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,95160559
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,091
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,131
	99%	
	Lower Bound	0,123
	Confidence Upper Bound	0,140
Interval		

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Pada tabel 5. menunjukkan bahwa Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov menemukan tingkat signifikansi $0,200 > 0,050$ pada analisis 2-tailed. Oleh karena itu, hasil distribusi data menunjukkan data residual normal.

3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

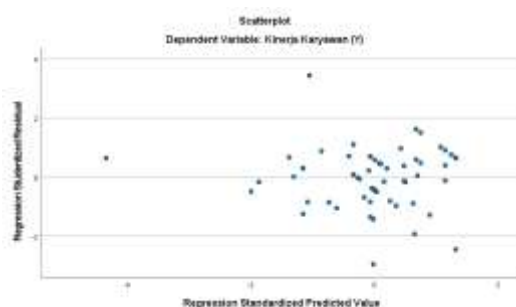
Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada perbedaan varians dari residual antar pengamatan (Sahir, 2021). Menurut Gujarati dalam (Susanti & Mulyani, 2022), uji glejser merupakan regresi nilai mutlak sisa terhadap variabel bebas. Heteroskedastisitas dalam model regresi dapat diketahui dari teknik uji Glejser jika probabilitas masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian menggunakan uji heteroskedastisitas ditunjukkan dalam tabel sebagaimana berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	0,314	1,159	0,271	0,788
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,140	0,072	1,937	0,058
Motivasi Kerja (X2)	-0,080	0,062	-1,291	0,202

a. Dependent Variable: Abs_RES

Data pada tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas mempunyai nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis dapat diterima karena data tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Dengan demikian X1 variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai Sig. probabilitas sebesar 0,058 sedangkan X2 variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai Sig. probabilitas sebesar 0,202, yang menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima karena tidak ada heteroskedastisitas dalam data. Oleh karena itu dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4. Pola Scatterplot

Pola hubungan antara kedua variabel ditunjukkan pada gambar 4. pola Scatterplot diatas. Diantara titik-titik pada pola data di bawah dan di atas atau di sekeliling angka 0. Tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik data tersebar tidak merata atau tidak berbentuknya pola di atas dan di bawah variabel sumbu Y. Jadi, hipotesis nol diterima.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi berkorelasi tinggi atau sempurna digunakan uji multikolinearitas. Tidak adanya korelasi antar variabel independen merupakan ciri model regresi yang sempurna. Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIFs) menunjukkan ada atau tidaknya model regresi. Tidak ada atau multikolinearitas pada data dapat dideteksi jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10 (Nurdiana, 2020). Tabel berikut menampilkan hasil penelitian uji multikolinearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,359	2,782
Motivasi Kerja (X2)	0,359	2,782

Berdasarkan tabel 7. hasil uji multikolinearitas diatas, tingkat toleransi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,359 < 0,10$ dan besaran VIF sebesar $2,782 < 10$, sedangkan tingkat toleransi pada variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $0,359 < 0,10$ dan besaran VIF sebesar $2,782 < 10$. Oleh karena itu, bila VIF di bawah 10 dan toleransi lebih dari atau sama dengan 10 dapat dikatakan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

3.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam memodelkan hubungan antara suatu variabel terikat dan beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel tersebut, regresi linier berganda merupakan pendekatan statistik yang digunakan. Ada sedikit perbedaan antara regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, perbedaan utamanya adalah bahwa variabel independen tambahan memerlukan penyertaan variabel independen tambahan. Mengukur tingkat hubungan antara berbagai variabel adalah inti dari analisis regresi linier berganda (Afkarina et al., 2019). Dengan program statistik SPSS versi 27, yang digunakan untuk melakukan pengujian. Berikut persamaan dalam bentuk standarnya:

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,199	1,834		2,290	0,026
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,221	0,115	0,234	1,929	0,059
	Motivasi Kerja (X2)	0,512	0,098	0,636	5,241	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Temuan analisis regresi linier berganda seperti terlihat pada tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk membuat persamaan 1.

$$Y = 4,199 + 0,221X1 + 0,512X2 \quad (1)$$

Dengan pengetahuan yang diberikan di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) keduanya bernilai nol, seperti terlihat pada tabel. Jadi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebanyak **4,199**.
2. Berdasarkan data pada tabel, karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan akan lebih produktif bila memiliki tingkat Gaya Kepemimpinan (X1) yang tinggi, yaitu sebesar 0,221. Jadi, besarnya nilai satuan meningkat dengan Gaya Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh koefisien ini. Hasilnya, karyawan di PT Narasaka Jakarta Selatan, Tbk di Jakarta Barat akan lebih produktif dengan nilai **0,221**. Bisa diartikan bahwasanya apabila Gaya Kepemimpinan meningkat, maka Kinerja Karyawan pun meningkat.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,512 seperti terlihat pada tabel di atas. Angka ini dapat berarti dua hal: pertama, tempat kerja berdampak positif terhadap produktivitas, atau kedua, tempat kerja meningkatkan nilai unit. Hasilnya, karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan akan lebih produktif dengan nilai **0,512**. Bisa diartikan bahwasanya apabila Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan pun meningkat.

3.4. Uji T Parsial

Dengan menggunakan pengujian ini, dapat melihat seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2017), uji t merupakan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis komparatif pada dua sampel yang tidak saling bergantung. Metode ini digunakan untuk mengevaluasi apakah ada perbedaan signifikan antara rata-rata dari dua kelompok sampel yang berasal dari populasi yang sama.

Tabel 9. Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,199	1,834		2,290	0,026
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,221	0,115	0,234	1,929	0,059
	Motivasi Kerja (X2)	0,512	0,098	0,636	5,241	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui pada tabel 8 jumlah T_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 6.646, dan nilai T_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 5,241. Dimana rumus berikut digunakan untuk menemukan hasil Ttabel dari penelitian ini Rumus $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = 0.05 / 2 = 0.025; 60 - 2 - 1 = 57 = 0,025; 57$ ($t_{tabel}: 2,002$).

Disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1) terdapat $t_{hitung} 1,929 < t_{tabel} 2,002$ dan nilai Sig. $0.059 > 0.05$ sedangkan Motivasi Kerja (X2) terdapat $t_{hitung} 5,241 > t_{tabel} 2,002$ serta nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan.

Ho1 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan.

Ha2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan.

3.5. Uji F Simultan

Percobaan uji F digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh secara bersamaan (simultan) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variable (Sahir, 2021).

Tabel 10. Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	519,616	2	259,808	65,901	.000 ^b
Residual	224,717	57	3,942		
Total	744,333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil tabel 10 nilai F hitung sebesar 65,901, yang lebih besar dari nilai F tabel, ditemukan. Nilai F tabel dicari dengan menggunakan persamaan Rumus F tabel : $f(k; n - k) = (2; 60 - 2 - 1) = (2; 57) = 3,16$.

Pada temuan regresi menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $65,901 > 3,16$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Akibatnya, Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Ha3 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan.

3.6. Uji Koefisien Determinasi

3.6.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Penentuan korelasi parsial telah menjadi metode analisis yang ampuh untuk memeriksa kontribusi yang berbeda dari setiap variabel independen terhadap prediksi variabel dependen. Teknik ini, yang berasal dari analisis regresi berganda, menawarkan pemahaman tentang dampak relatif dan pentingnya variable parsial di dalam model regresi (Sugiyono, 2022).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,199	1,834				
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,221	0,115	0,234	0,743	0,248	0,140
Motivasi Kerja (X2)	0,512	0,098	0,636	0,824	0,570	0,381

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 12. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Coefficients Beta X Coefisien Correlation Zero Order	Hasil	Persentase (%)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,234 x 0,743	0,174	17,4%
Motivasi Kerja (X2)	0,636 x 0,824	0,524	52,4%
Total		0,698	69,8%

Setelah melakukan pemeriksaan yang lebih rinci terhadap struktur organisasi PT Narasaka Jakarta Selatan, perhitungan koefisien determinasi (R^2) menemukan korelasi yang menarik antara faktor-faktor penting dan efisiensi kerja.

Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) menyumbang 17,4% dari keseluruhan variasi Kinerja Karyawan (Y), dengan tetap memperhitungkan dampak dari variabel lainnya. Sederhananya, meskipun dengan memperhitungkan faktor-faktor lain, Gaya Kepemimpinan (X1) tetap memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Namun, variabel Motivasi Kerja menunjukkan potensi katalisator yang signifikan, yang dibuktikan dengan nilai R^2 sebesar 52,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa 52,4% dari variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat kepuasan molekuler karyawan. Analisis menyeluruh dari data ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan karakteristik Motivasi Kerja merupakan katalisator penting bagi Kinerja Karyawan pada karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan.

3.6.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi Simultan (R^2) merupakan koefisien determinasi yang menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi dalam model regresi yang semakin kecil atau mendekati nol. Sebaliknya, angka yang mendekati 100% menunjukkan bahwa faktor independen mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

Tabel 15. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	0,698	0,688	1,986

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

Hasil perhitungan koefisien determinasi simultan yang tertera dalam Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,698 mengindikasikan sekitar 69,8% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X1) secara simultan. Sementara itu, 30,2% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model ini.. Oleh karena itu, model ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

3.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung = 65,901 dengan nilai signifikansi (Sig. = 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Narasaka Jakarta Selatan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, serta semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang berada di bawah kepemimpinan yang efektif cenderung memiliki arah kerja yang jelas, merasa dihargai, dan lebih terdorong untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam menjaga konsistensi produktivitas. Ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang baik, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, mampu menghadapi tantangan pekerjaan, serta meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan masalah.

Hasil ini juga mengindikasikan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang demikian dapat meningkatkan kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, serta memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai performa kerja optimal. Dengan demikian, PT Narasaka Jakarta Selatan perlu terus memperkuat gaya kepemimpinan yang adaptif dan mendukung, serta membangun sistem motivasi yang berkesinambungan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan bahkan meningkat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Narasaka Jakarta Selatan dengan menggunakan model regresi linier berganda, serta data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan model tersebut, maka penelitian ini menarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Narasaka Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $1,929 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,059 > 0,05$. Lalu berdasarkan hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Narasaka Jakarta Selatan. Ini ditunjukkan oleh nilai thitung $5,241 > t_{tabel} 2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Narasaka Jakarta Selatan. Hal ini terlihat dari nilai thitung $65,901 > f_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,698 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 69,8%.

Referensi

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal RIEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Business, Dan Akuntansi*, 1(1). <https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/emba/article/view/945/805>
- Afkarina, N. K., Agus Wahyu Widodo, & Muhammad Tanzil Furqon. (2019). Implementasi Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Jumlah Peminat Mata Kuliah Pilihan. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 3(11).
- Ainun, F. P., Mawarni, H. S., Sakinah, L., Lestari, N. A., & Purna, T. H. (2022). Identifikasi Transformasi Digital dalam Dunia Pendidikan Mengenai Peluang dan Tantangan di Era Disrupsi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1). <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2778/pdf>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9). <https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/348/309>
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JIAGABI*, 11(1). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/14973/11477>
- Febrian, W. D., Asrida, W., Ahmatang, Yasnita, & Sani, I. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk>
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Viking Engineering. *DIMENSI*, 9(1), 1–16.
- Hasibuan, Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara dengan Metode Observasi. *Gabdimas: Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1). <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Hasibuan, E. H., & Masitah, W. (2022). Pengaruh Penggunaan Metode Pemberian Tugas Rumah Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA Muhammadiyah 18 Sunggal. *Al-Ulum: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 2723–5459. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2734/1903>
- Ichsan, R. N., & Karim, A. (2021). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Jasa Raharja Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(1).
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia)*, 2(4). <https://www.neliti.com/publications/563826/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-semangat-kerja-karyawan-p>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. W. Kurniawan, Ed.; Pandiva Buku). Pandiva Buku.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran Kata kunci. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(6), 2614–8854. <http://jiip.stkipyapisdompui.ac.id>
- Nurdiana, D. (2020). Pengaruh Profitabilitas dan Kebijakan Deviden Terhadap Return Saham. *Jurnal Rekaman*, 4(1), 84.

- Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurjaya, Mukhtar, A., & Ua, N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(1). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit Kbm Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, Ed.). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Susanti, F., & Mulyani, C. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Iklan, Persepsi Resiko Terhadap Keputusan Pembelian di Situs Shopee Pada Konsumen Kelurahan Lubuk Buaya. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *Skylandsea Profesional Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1). <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>
- Winantisan, R. N. N., Tulug, J. E., Rumokoy, L. J., Richarda, O. :, Winantisan, N. N., Tulung, J. E., Rumokoy, L. J., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). the Effect of Age and Gender Diversity on the Board of Commissioners and Directors. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1–12.