

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Jakarta

Andi Saputro<sup>1</sup>, Zahra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

### Abstrak

Studi ini mengkaji tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di FIKK UNJ. Metode yang digunakan pada studi ini data kuantitatif statistik dengan metode pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan metode dokumentasi. Selain itu, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang keseluruhan populasinya sebanyak lima puluh orang dijadikan sampel. Data diolah menggunakan SPSS 26 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menggunakan uji t gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan dengan Uji F gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*This study examines how leadership style and work motivation can affect employee performance at FIKK UNJ. The method used in this study is statistical quantitative data with data collection methods through observation, questionnaires, and documentation methods. In addition, the sampling technique used is a saturated sample where the entire population of fifty people was sampled. The data was processed using SPSS 26 with the results of the study showing that partially using the t test, leadership style and work motivation have a significant influence on employee performance. Simultaneously with the F test, leadership style and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. These findings indicate that both independent variables have an important contribution in improving employee performance.*

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

Korespondensi:

Andi Saputro  
([64215075@bsi.ac.id](mailto:64215075@bsi.ac.id))

Submit: 24 Oktober 2025

Revisi: 10 Desember 2025

Diterima: 22 Desember 2025

Terbit: 26 Desember 2025



## 1. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan aset strategis organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan, sehingga kualitas kinerja tenaga kerja sangat menentukan keberhasilan institusi, termasuk perguruan tinggi. Dalam lingkungan pendidikan tinggi, kinerja karyawan dituntut profesional, disiplin, dan berdedikasi untuk mendukung kelancaran fungsi administratif dan akademik. FIKK UNJ sebagai unit akademik strategis menghadapi tantangan manajerial yang cukup kompleks, ditandai dengan pergantian kepemimpinan sebanyak tiga kali dalam tiga tahun terakhir. Dinamika tersebut memunculkan kebijakan dan strategi baru yang memerlukan adaptasi organisasi, namun juga berpotensi menimbulkan polemik, perbedaan persepsi, serta ketidakpastian arah pengembangan yang dapat berdampak pada stabilitas dan kinerja karyawan apabila tidak dikelola secara efektif.

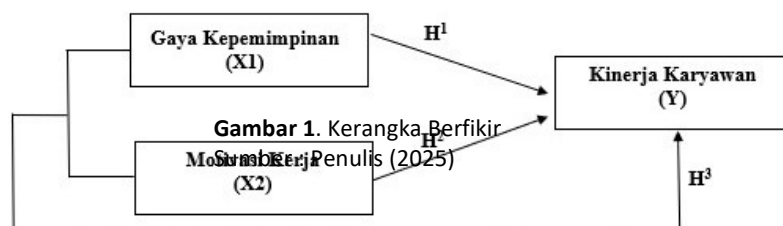
Dalam organisasi baik di sektor institusi negara maupun swasta, kinerja individu sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Cara seorang pemimpin memimpin kerap menjadi indikator yang mencerminkan arah perkembangan dan tingkat keberhasilan organisasi tersebut. Kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian yang komprehensif terhadap pengelolaan tenaga kerja menjadi faktor esensial untuk keberlangsungan organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah terencana dengan sukses dan berkelanjutan. Selain Gaya kepemimpinan, Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dorongan tersebut bisa berasal dari aspek internal, misalnya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, maupun dari aspek eksternal seperti pemberian apresiasi dan imbalan.

Penelitian Hamidi (2020) Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di bidang pendidikan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. meskipun pada kenyataannya tingkat motivasi karyawan FIKK UNJ masih bervariasi akibat faktor seperti beban kerja, ketersediaan sarana pendukung, serta pola komunikasi dengan atasan. Sejalan dengan hal tersebut, Margono (2017) menemukan bahwa kepemimpinan telah terbukti bahwa hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang cukup besar. Akibatnya, elemen-elemen ini dianggap penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, penelitian Purwati & Lestari (2025) yang dilakukan di FIKK UNJ meneliti dampak motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dan menyimpulkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja. Namun, gaya kepemimpinan tidak dimasukkan sebagai variabel penelitian. Padahal, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi dan mendorong motivasi individu, sehingga terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan dampak secara bersamaan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di FIKK UNJ. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data aktual mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat akademis bagi peneliti dalam pengembangan wawasan dan keterampilan penelitian manajerial, manfaat praktis bagi pimpinan FIKK UNJ sebagai dasar evaluasi dan perumusan kebijakan kepemimpinan serta strategi peningkatan motivasi kerja, serta manfaat teoretis bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi dan pijakan untuk pengembangan kajian lanjutan dengan pendekatan, objek, atau variabel yang lebih beragam.

Menurut P. Robbins et al. (2019) Gaya kepemimpinan juga al ini dapat dilihat sebagai pola perilaku yang digunakan para pemimpin untuk membimbing dan memengaruhi pengikut mereka guna mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan arah, memberikan motivasi, dan mengendalikan dinamika tim untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Hasibuan & Silvy “Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.” (Jufrizen & Hadi, 2021). Menurut Mangkunegara dalam (Hasanudin & Santiko, 2023) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan seseorang saat menjalankan tugas yang diberikan. Ketiga gagasan ini saling terkait, dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019), yang meliputi kepemimpinan otoriter, delegatif, dan partisipatif, sebagai bentuk perilaku pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi bawahan. Selanjutnya, motivasi kerja karyawan diukur mengacu pada (Sunyoto & Wagiman, 2023) yang mencakup semangat kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, yang berperan sebagai dorongan internal dalam meningkatkan pelaksanaan tugas. Sementara itu, kinerja karyawan sebagai variabel terikat diukur berdasarkan indikator menurut (Ristiyani et al., 2024), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian, yang mencerminkan hasil kerja karyawan secara keseluruhan sebagai akibat dari penerapan gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja. Berdasarkan tinjauan studi-studi sebelumnya dengan faktor yang berbeda, masih ditemukan kesenjangan penelitian dengan hasil yang saling bertentangan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di lingkungan pendidikan tinggi, yaitu di FIKK UNJ, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih relevan dan terkini. Penelitian ini dibuat dengan menambahkan dan memodifikasi variabel, objek penelitian, dan periode waktu agar lebih sesuai dengan dinamika organisasi saat ini dan menggunakan data yang lebih baru untuk lebih mencerminkan situasi aktual.



Berdasarkan kerangka berfikir, hipotesis penelitian ini dikembangkan sebagai asumsi sementara mengenai tantangan yang telah disebutkan. Hipotesis pertama ( $H_{01}$ ) menyatakan bahwa kinerja karyawan di FIKK UNJ tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, namun hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) menyatakan bahwa hal tersebut dipengaruhi. Hipotesis alternatif menyatakan bahwa terdapat dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan ( $H_{a2}$ ), sedangkan hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh tersebut ( $H_{02}$ ). Selain itu, menurut hipotesis ketiga, kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan ( $H_{03}$ ). sedangkan hipotesis alternatifnya menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan ( $H_{a3}$ ).

## 2. Metode

Penelitian ini mengkaji dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di FIKK UNJ menggunakan metodologi kuantitatif, teknik survei, dan desain penjelasan kausal. Seluruh lima puluh pegawai di FIKK UNJ merupakan populasi penelitian, dan pendekatan pengambilan sampel jenuh digunakan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Data primer dari survei dan data sekunder dari tinjauan pustaka merupakan data penelitian. Instrumen penelitian telah lolos uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan skala *Likert* lima tingkat. Dengan menggunakan SPSS versi 26.0, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (seperti uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel.1 Skala *Likert***

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju(S)	4
Netral(N)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

## 3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, instrumen kuesioner diisi oleh sebanyak lima puluh karyawan FIKK UNJ. Tiga faktor penelitian diukur melalui kuesioner: kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X1). Setelah itu, data analisis menggunakan sejumlah uji statistik untuk memastikan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti.

### 3.1 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

**Tabel.2. Hasil Uji Validitas**

Butir	Rhitung			RTabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0.842	0.884	0.872	0.279	Valid
2	0.872	0.843	0.866	0.279	Valid
3	0.861	0.843	0.803	0.279	Valid
4	0.895	0.902	0.840	0.279	Valid
5	0.889	0.867	0.840	0.279	Valid
6	0.857	0.864	0.845	0.279	Valid
7	0.399	0.826	0.747	0.279	Valid
8	0.895	0.867	0.843	0.279	Valid
9	0.889	0.864	0.757	0.279	Valid
10	0.670	0.826	0.712	0.279	Valid

Sumber : Data diolah Penulis(2025)

Menurut Slamet & Aglis (2020) bahwa Proses mengevaluasi kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur konstruk yang dimaksudkan untuk dievaluasi secara tepat dan sah dikenal sebagai pengujian validitas. Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah setiap butir pertanyaan instrumen tersebut secara tepat menangkap variabel yang sedang dinilai. Jika nilai  $r$  yang dihitung lebih tinggi daripada nilai  $r$  tabel, kriteria terpenuhi; jika tidak, instrumen tersebut tidak valid. Hal ini untuk menjamin validitas setiap instrumen. Butir pernyataan dianggap valid jika nilai  $r$  yang dihitung melebihi nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Semua item pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $r$ -terhitung yang lebih tinggi daripada nilai  $r$ -tabel, menurut temuan uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 2. Akibatnya, setiap item instrumen dianggap sesuai untuk digunakan dengan jumlah responden yang ditentukan.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel.3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.941	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.960	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.942	Reliabel

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Menurut Sugiyono dalam (Azhima Fajar Amalia, 2022) Menjelaskan bahwa tingkat kesamaan hasil pengukuran yang diperoleh menggunakan objek yang sama dikenal sebagai pengujian reliabilitas. Tingkat keandalan suatu instrumen penelitian, yaitu kemampuan menghasilkan hasil yang andal dan konsisten bahkan ketika pengukuran diulang dalam keadaan yang relatif serupa, dikenal sebagai reliabilitas. Jika nilai Alpha Cronbach suatu instrumen penelitian lebih tinggi dari ambang batas minimum 0,60 atau 0,70, maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan. Di sisi lain, instrumen dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai Alpha Cronbach berada di bawah ambang batas ini. Semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,60, menurut temuan uji reliabilitas pada Tabel 3; akibatnya, instrumen kuesioner dinilai dapat diandalkan dan sesuai untuk digunakan karena menghasilkan data yang konsisten.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

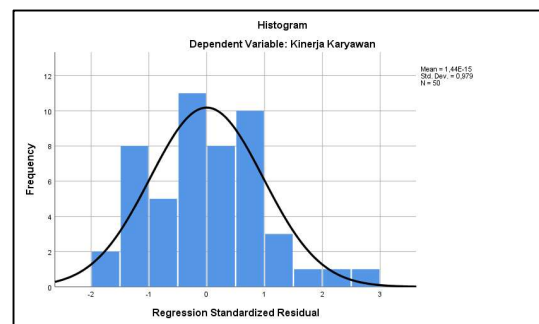
#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam (Safitri et al., 2024) Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam suatu model regresi memiliki distribusi yang mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov dan grafik histogram.

**Tabel 4.** Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

No	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	N
1	0,085	,200 <sup>c,d</sup>	50

Sumber: Data diolah SPSS(2025)



**Gambar 2.** Grafik Histogram

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

hasil uji *Kolmogorov–Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang melebihi batas signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian, residual pada model regresi dinyatakan berdistribusi normal. grafik histogram pada uji normalitas menunjukkan pola distribusi yang normal. Normalitas mengacu pada tingkat kesesuaian data terhadap bentuk kurva lonceng pada histogram.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali dalam (Safitri et al., 2024) menyatakan Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi hubungan antara variabel independen. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 atau nilai Toleransi lebih besar dari 0,10, model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas; jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai Toleransi kurang dari 0,10, model regresi dianggap memiliki multikolinearitas.

**Tabel 5.** Uji Multikolinearitas

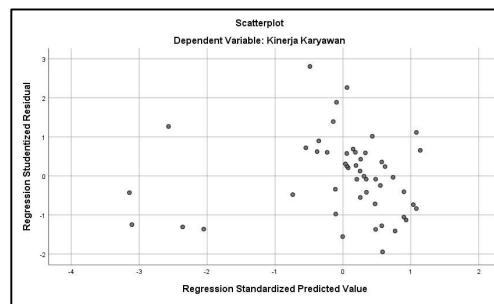
No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,495	2,020
2	Motivasi Kerja (X2)	0,495	2,020

Sumber: Data diolah SPSS(2025)

Berdasarkan temuan uji multikolinearitas pada Tabel 5, nilai VIF adalah 2,020 (< 10,00) dan nilai toleransi untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja adalah 0,495 (> 0,10). Model regresi dalam penelitian ini dianggap bebas dari multikolinearitas karena temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier yang berlebihan antara variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Dengan mengevaluasi nilai signifikansi, Uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Model regresi dianggap bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi karena titik-titik data terdistribusi secara seragam dan acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

### 3.3 Analisis Linear Berganda

Dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diteliti menggunakan analisis regresi linier berganda.  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$  adalah rumus model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi ditunjukkan pada tabel berikut berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan dengan SPSS for Windows versi 26.0.

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,856	2,122		2,759	,008		
	Gaya Kepemimpinan	,411	,078	,428	5,241	,000	,495	2,020
	Motivasi Kerja	,499	,072	,564	6,898	,000	,495	2,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

$$Y = 5,856 + 0,411X_1 + 0,499X_2 + \epsilon$$

adalah persamaan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas. Ketika semua faktor independen dipertahankan konstan, kinerja karyawan berada pada nilai konstan 5,856. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,411 untuk setiap peningkatan satu unit dalam Gaya Kepemimpinan, dengan asumsi Motivasi Kerja konstan, dan sebesar 0,499 untuk setiap peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan konstan, menurut koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,411.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Menurut Slamet & Aglis (2020) Uji  $t$  yang juga dikenal sebagai uji parsial adalah uji digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel; sebaliknya, jika nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, maka variabel independen tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial (Uji T)

No	Variabel	t	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	5,241	0,00
2	Motivasi Kerja (X2)	6,898	0,00

Sumber: Data diolah SPSS(2025)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai  $t$  sebesar 5,241 > 2,002 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menurut Tabel 7. Ini berarti bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, menunjukkan pengaruh substansial terhadap Kinerja Karyawan. Demikian pula, variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai  $t$  sebesar 6,898 > 2,002 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga secara signifikan Kinerja Karyawan.

#### Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika nilai  $F$  hitung lebih tinggi daripada nilai  $F$  tabel, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki dampak positif pada variabel dependen; sebaliknya,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai  $F$  yang dihitung lebih rendah daripada nilai  $F$  tabel, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan tidak memiliki dampak positif pada variabel dependen.

**Tabel 8.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

No	Model	F	Sig.
1	Regression	127,701	,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data diolah SPSS(2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, nilai  $F$  yang dihitung adalah 127,701 > 3,191 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di FIKK UNJ, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

### 3.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi atau fluktuasi pada variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai  $R^2$  menunjukkan proporsi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui tingkat kemampuan model dalam menjelaskan perubahan yang terjadi, baik secara sebagian maupun keseluruhan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

#### Uji Koefisien Determinasi Parsial

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	R	R Square
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.829 <sup>a</sup>	.687
2	Motivasi Kerja (X2)	.868 <sup>a</sup>	.754

Sumber: Data diolah SPSS(2025)

Berdasarkan tabel, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh sebesar 68,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,687. Sebaliknya, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi 0,754, atau 75,4%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 3.6 Pembahasan

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 5,241, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel 2,002, dengan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Akibatnya, H01 ditolak dan Ha1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hamidi (2020), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Viking Engineering.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja adalah 6,898, yang secara signifikan lebih tinggi dari nilai t-tabel 2,002, dengan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Akibatnya, H02 ditolak dan Ha2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian Reviyaldi & Akbar (2023), yang menemukan bahwa Motivasi Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, Hipotesis H03 ditolak dan hipotesis Ha3 diterima berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan; nilai F yang dihitung adalah 127,701, yang lebih besar dari nilai F tabel 3,191 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan mengoptimalkan kinerja organisasi melalui penyesuaian kebijakan dan strategi, khususnya dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan kinerja karyawan. serta sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Indriyani & Solihin, 2022) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di FIKK UNJ, baik secara parsial maupun simultan, yang ditunjukkan oleh nilai uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05; temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga secara praktis pimpinan FIKK UNJ disarankan untuk mengoptimalkan gaya kepemimpinan yang efektif dan komunikatif serta memperkuat motivasi kerja melalui penghargaan dan pengembangan karyawan, meskipun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan berupa jumlah sampel yang relatif terbatas, ruang lingkup variabel yang belum luas, serta potensi bias instrumen, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

### Daftar Pustaka

- Azhima Fajar Amalia, V. L. D. P. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PASIEN KLINIK JAKARTA DENTAL PROJECT. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 1–29. <https://doi.org/https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/9476>
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>
- Hasanudin, N., & Santiko, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Gaji dan Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 74–82.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 531. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25941>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). The influence of work facilities and work discipline on employee performance through work motivation. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/ht/article/view/3586/3429>
- Margono, B. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 43–66.
- P. Robbins, S., Judge, T., & Judge, T. (2019). Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4). Pearson. [https://books.google.co.id/books/about/Organizational\\_Behavior.html?hl=id&id=yonBswEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Organizational_Behavior.html?hl=id&id=yonBswEACAAJ&redir_esc=y)

- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Purwati, P., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Keolahragaan Dan Kesehatan Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 376–383. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.177>
- Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 959–968. <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/421>
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Safitri, T. E., Kusuma, A., Setianingsih, R., & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 3(1), 306–323. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1118/333>
- Slamet, R., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In *Deepublish* (p. 373).
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja* (M. A. Kalijaga, Ed.). Cv.Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteitureka.com/media/publications/560021-memahami-teori-teori-yang-membahas-motiv-b3daf107.pdf>