JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 30 Januari 2026 | **Revised:** 4 April 2026 | **Accepted:** 16 April 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratana Permata Mulia *(Smart Services)*

Noprella Azura Zeta Ruslan[1], Dra Dewi Trirahayu[2]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas pancasila, Jakarta, Indonesia, z.azura1911@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas pancasila, Jakarta, Indonesia, dewitrirahayu@univpancasila.ac.id

Corresponding Author: dewitrirahayu@univpancasila.ac.id[2]

Abstract: Employee performance plays a vital role in ensuring the success of a company, including PT Ratana Permata Mulia. However, observations in the field reveal challenges such as miscommunication between leaders and employees as well as declining work motivation, both of which negatively affect performance. Therefore, this study was conducted to examine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Ratana Permata Mulia. The research applied a quantitative approach using a survey method, with questionnaires distributed to employees as respondents. The research instruments were tested through validity and reliability checks, while the data were analyzed using multiple linear regression, partial tests (t-test), and simultaneous tests (F-test). The findings indicate that leadership style and work motivation have a positive and significant impact on employee performance. This suggests that effective leadership practices combined with enhanced motivation can foster productivity, responsibility, and overall employee performance in achieving organizational goals.

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

Abstrak: Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam mendukung keberhasilan perusahaan, termasuk di PT Ratana Permata Mulia. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan adanya kendala berupa kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta menurunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kinerja. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ratana Permata Mulia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji F). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang tepat dan peningkatan motivasi kerja

mampu mendorong produktivitas, rasa tanggung jawab, serta kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan strategis dalam menentukan keberhasilan serta keberlangsungan suatu perusahaan. Keunggulan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM secara optimal. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai sistem yang mengatur hubungan kerja serta peran tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM. Karyawan yang ditunjang oleh kompetensi kerja dan motivasi dalam menjalankan tugas yang baik cenderung mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan SDM yang tepat akan menjadikan tenaga kerja sebagai aset strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan Abidin & Budiono, (2023). Dengan demikian, kinerja karyawan berperan langsung dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

PT Ratana Permata Mulia tergolong sebagai perusahaan pada sektor layanan jasa pengelolaan dan keamanan parkir dengan merek SMART, yang telah berkembang pesat sejak berdiri pada tahun 2010. Perusahaan ini menekankan profesionalisme, kualitas layanan, serta keselamatan kerja sebagai nilai utama dalam menjalankan operasional. Namun, berdasarkan kondisi di lapangan, masih ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan sebagai hasil dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur yang tercermin dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi (Wahyudin et al., 2025). Hasil wawancara dengan pihak perusahaan menunjukkan bahwa budaya kerja sama dan peran pimpinan dalam memberikan arahan, pelatihan, serta motivasi menjadi salah satu faktor utama penentu kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yaitu suatu pola perilaku yang dimiliki pemimpin pada memberikan pengaruh, memberikan arahan kepada bawahan agar dapat meraih tujuan organisasinya Pratama 2022 dalam (Putri et al., 2023). Kepemimpinan dengan efektif sanggup menciptakan peningkatan kepercayaan, motivasi, beserta kinerja karyawannya (Hamsal, 2021). Di PT Ratana Permata Mulia, kepemimpinan transformasional diterapkan melalui pelatihan dan budaya kerja BEDA (Berani, Energik, Disiplin, Action), meskipun masih terdapat kendala komunikasi yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan kerja. Menurut (Adji et al., 2022) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dengan memengaruhi kinerja karyawannya. Penjelasan dari motivasi yaitu suatu dorongan internal dan juga eksternal dengan menggerakkan individu untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi (Lusiawati, 2022). Karyawan karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah (Muna & Isnowati, 2022). Insentif yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik meliputi bentuk nyata yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti gaji, tunjangan, promosi, dan suasana kerja (Putra et., al 2022). Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami penurunan motivasi akibat beban kerja dan permasalahan internal.

Dalam konteks organisasi jasa, kinerja karyawan memiliki peran yang semakin strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan yang diterima oleh pelanggan. Karyawan dituntut tidak hanya menyelesaikan pekerjaan secara teknis, tetapi juga mampu menunjukkan sikap profesional, disiplin, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut Wahyudin et al., (2025) Kinerja karyawan menggambarkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi oleh individu melalui pelaksanaan tugasnya dan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi. Oleh sebab dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikelola secara optimal gyna standar pelayanan mampu tercapai dengan konsisten.

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang mampu mendorong peningkatan kinerja melalui pemberian visi yang jelas, keteladanan, serta dukungan terhadap pengembangan karyawan. kepemimpinan yaitu suatu cara mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti apa yang diinginkan dalam rangka mencapai tujuan bersama Budiyanto & Mochklas, (2020).Pemimpin yang mampu membangun komunikasi efektif dan hubungan kerja yang positif akan lebih mudah mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi (Hamsal, 2021). Melalui 1, kepemimpinan bukan sekedar memiliki fungsi dalam menjadi penggerak perubahan serta meningkatkan kinerja, namun adanya seorang pemimpin maupun kepala dari sebuah organisasi dapat dianggap menjadi pemimpin jika bisa memiliki pengaruh serta sanggup mengerahkan bawahannya agar dapat meraih tujuan organisasi yang dimiliki (Mukmin & Prasetyo, 2021).

Motivasi kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan semangat kerja karyawan. Motivasi yang kuat mendorong individu untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja, seperti penghargaan, pengakuan, serta dukungan pimpinan (Lusiawati, 2022). Apabila motivasi kerja tidak terpenuhi dengan baik, maka kinerja karyawan cenderung menurun dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang terdahulu menampilkan bahwasanya gaya kepemimpinan kemudian juga motif batik kerja umumnya memengaruhi dengan positif kepada aspek kinerja karyawan (Hasana & Helmi, 2023). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani and Akbar (2023) dalam jurnal *JORAPI* yang juga menemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Namun, beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda, sehingga menunjukkan adanya research gap terkait pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Sabila & Firmansyah, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Antam Tbk UIBPEI Pongkor. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai pun semakin meningkat. Namum ditemukan adanya *research gap* di penelitian yang dilakukan oleh (Wiryang et al., 2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, serta hasil research gap peneliti di sebelumnya dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peranan yang sangat krusial bagi kinerja karyawan agar optimal. Ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja dapat saling mendukung dan pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan di SMART dengan cara yang lebih baik. Hal ini berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri dan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Analisis terhadap kedua variabel ini diharapkan dapat

memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Ratana Permata Mulia (SMART Services) dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ratana Permata Mulia (SMART SERVICES). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ratana Permata Mulia yang berjumlah 150 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 110 responden sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Ratana Permata Mulia dengan menggunakan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan tanpa memandang jabatan atau kedekatan pribadi.	4,29	Sangat Baik
2	Pimpinan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja karyawan.	4,17	Baik
3	Pimpinan memberikan semangat dan motivasi kerja kepada karyawan melalui visi perusahaan.	4,32	Sangat Baik
4	Pimpinan menunjukkan sikap bijaksana dalam menyikapi berbagai permasalahan di tempat kerja.	4,18	Baik
	Rata-Rata	4,24	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Ratana Permata Mulia (Smart Services) berada pada klasifikasi sangat baik dengan nilai rata-rata 4,24. Pimpinan dianggap adil (4,29), cukup bertanggung jawab terhadap hasil kerja karyawan (4,17), mampu memotivasi melalui visi perusahaan dengan skor tertinggi (4,32), serta dinilai bijaksana dalam menghadapi masalah (4,18). Secara keseluruhan, kepemimpinan perusahaan dipersepsikan positif oleh karyawan.

Tabel 2. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan tantangan untuk mengembangkan keterampilan baru.	4,33	Sangat Baik
	Saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.	4,29	Sangat Baik

3	Perusahaan menyediakan kesempatan bagi saya untuk mengikuti pelatihan atau kursus pengembangan diri	4,40	Sangat Baik
4	Saya terdorong untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas.	4,33	Sangat Baik
5	Saya merasa bahwa penghargaan yang saya terima sesuai dengan usaha yang telah saya lakukan.	4,28	Sangat Baik
	Rata-Rata	4,33	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan lima indikator, meliputi tantangan pekerjaan, pencapaian prestasi, kesempatan pengembangan diri, inisiatif, serta penghargaan atas hasil kerja. Berdasarkan Tabel 4.12, pernyataan mengenai tantangan untuk mengembangkan keterampilan baru memperoleh rata-rata 4,33, menunjukkan bahwa pekerjaan mendorong peningkatan kemampuan. Upaya karyawan dalam meningkatkan keterampilan demi prestasi kerja tercermin pada nilai 4,29, sedangkan dukungan perusahaan melalui pelatihan atau kursus pengembangan diri mendapat skor tertinggi 4,40. Inisiatif dalam menyelesaikan tugas memperoleh nilai 4,33, menandakan motivasi tinggi untuk bekerja mandiri, sementara penghargaan yang sesuai dengan usaha karyawan tercatat 4,28. Secara keseluruhan, variabel motivasi kerja menunjukkan skor rata-rata 4,33 dengan klasifikasi sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Ratana Permata Mulia *(Smart Services)* berada pada tingkat yang sangat baik.

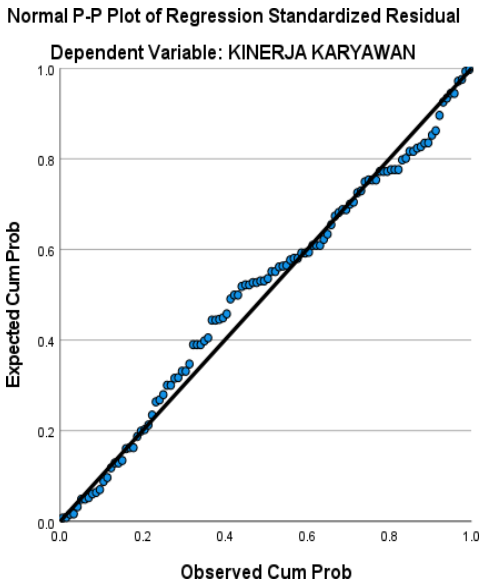
Tabel 3. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya dapat bekerja secara efektif meskipun dalam kondisi tekanan untuk menjaga kualitas hasil kerja.	4,25	Sangat Baik
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan perusahaan.	4,34	Sangat Baik
3	Saya berusaha datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan ketentuan perusahaan.	4,31	Sangat Baik
4	Saya selalu berusaha meningkatkan cara kerja agar hasilnya semakin efektif dari waktu ke waktu.	4,32	Sangat Baik
5	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan akurat dan tanpa kesalahan.	4,18	Baik
	Rata-Rata	4,28	Sangat Baik

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Ratana Permata Mulia *(Smart Services)* berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata skor 4,28. Karyawan dinilai mampu menjaga kualitas kerja meski dalam tekanan, menyelesaikan target sesuai ketentuan, disiplin waktu, serta terus berupaya meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, tingkat ketelitian juga tergolong baik meskipun masih dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan telah sesuai dengan standar perusahaan.

2. Uji Normalitas



Sumber: SPSS 27, Diolah Peneliti (2026)

Gambar 1. Hasil Uji Normal *Probability*

Normal Probability Plot memperlihatkan bahwa sebaran residual berada di sekitar garis diagonal tanpa penyimpangan berarti, sehingga pola sebaran data dapat dianggap mengikuti distribusi normal. Atas dasar temuan tersebut, model regresi dapat dinyatakan memiliki distribusi data yang normal berdasarkan tampilan grafis.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			110
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.57164742
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.062
	Negative		-.082
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.064
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.070
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.063
		Upper Bound	.076

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: SPSS 27, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov–Smirnov pada output SPSS, didapatkan nilai yang dimiliki Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sejumlah 0,064. Nilainya melampaui tingkat signifikansinya yakni sejumlah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwasanya residual pada model regresi memiliki distribusi normal. Disebabkan hal tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya

asumsi normalitas sudah terpenuhi, sehingga untuk model regresi dinilai layak untuk dipakai pada tahap analisis berikutnya.

3. Uji Multikolineritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

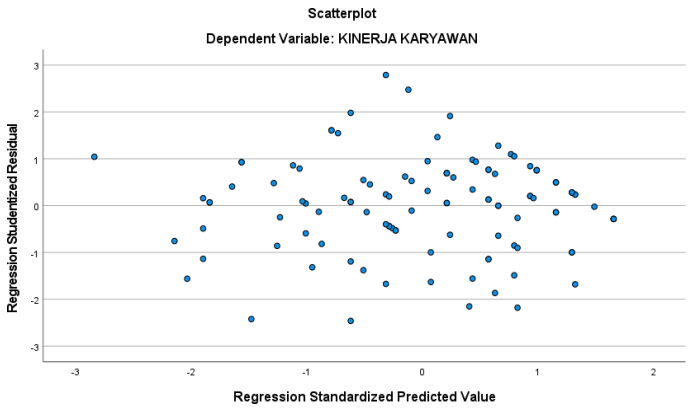
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.381	1.506		-1.581	.117		
	Gaya Kepemimpinan	.883	.066	.701	13.416	.000	.999	1.001
	Motivasi Kerja	.407	.048	.444	8.501	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: SPSS 27, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan pada Tabel *Coefficients*, seluruh variabel bebas dalam model regresi ini menunjukkan kondisi yang memenuhi kriteria pengujian menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,999 dengan nilai VIF sebesar 1,001, sedangkan variabel Motivasi Kerja juga menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria pengujian, yaitu Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independen tidak menunjukkan korelasi linear yang tinggi, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan bebas dari permasalahan multikolinearitas dan estimasi koefisien regresi dapat dinyatakan tidak bias.

4. Uji Heteroskedasitas



Sumber: SPSS 27, Diolah Peneliti (2026)

Gambar 2. Hasil Uji Scatterplott

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*, tampak bahwasanya sebaran titik data menyebar secara acak yaitu pada atas dan pada bawah garis nolnya yang ada di sumbu Y serta tidak menunjukan pola khusus. Persoalan tersebut mengindikasikan bahwa tanya model regresi tanpa terkandung gejala heteroskedastisitas di dalamnya. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda pada tahap selanjutnya.

5. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.381	1.506		-1.581	.117
	Gaya Kepemimpinan	.883	.066	.701	13.416	.000
	Motivasi Kerja	.407	.048	.444	8.501	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 27, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang disajikan pada tabel koefisien, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2{,}381 + 0{,}883\ (X1) + 0{,}407\ (X2) + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta
   Nilai konstanta sebesar -2,381 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bernilai 0, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar -2,381.
b. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1)
   Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,883 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,883 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan.
c. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2)
   Koefisien regresi Motivasi Kerja yaitu sejumlah 0,407 menampilkan bahwasanya variabel yang berupa Motivasi Kerja yaitu memiliki pengaruh positif kepada aspek Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan dengan sejumlah 0,4,7 satuan, melalui adanya asumsi variabel lainnya pada model berada pada kondisi konstan.
d. Variabel yang paling dominan
   Berdasarkan nilai koefisien regresi, Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan Motivasi Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

6. Pengujian Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841[a]	.708	.703	1.58627

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 27, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Berdasarkan Tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,841 yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel yang diteliti. Nilai R Square sebesar 0,708 mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 70,8%. Sedangkan untuk, nilai yang dimiliki *Adjusted R Square* menunjukkan sejumlah 0,703 menampilkan bahwasanya sesudah penyesuaian terhadap jumlah variabel pada modelnya, kedua variabel independennya memaparkan 70,3% variasi Kinerja Karyawan. Terdapat juga sisa yang dimilikinya sebesar 29,7% diberikan pengaruh atas faktor lainnya pada luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, model regresi yang diterapkan dinilai cukup memadai karena mampu menjelaskan keterkaitan diantara variabel bebasnya serta yang terikat secara baik.

7. Uji T

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.381	1.506		-1.581	.117
	Gaya Kepemimpinan	.883	.066	.701	13.416	.000
	Motivasi Kerja	.407	.048	.444	8.501	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 27, Diolah Peneliti (2026)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini meliputi $H1_0$ menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap tingkat kinerja karyawan serta $H1_a$ yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 13,416, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,982. Perbandingan tersebut memperlihatkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Merujuk kepada hasil pengujiannya, $H1_0$ ditolak serta untuk $H1_a$ diterima, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan memengaruhi dengan positif serta yang signifikan kepada aspek kinerja karyawan yang ada.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian tersebut diajukan hipotesis bahwasanya motivasi kerja tidak memberikan pengaruh dengan signifikan kepada kinerja karyawannya dan untuk hipotesis alternatif yang menyatakan sebaliknya. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Uji

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652.953	2	326.476	129.747	.000[b]
	Residual	269.238	107	2.516		
	Total	922.191	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: SPSS 27, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji F) pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 129,747 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel serta nilai signifikansi berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) dinyatakan tidak berlaku dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ratana Permata Mulia (SMART Services).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Ratana Permata Mulia *(SMART SERVICES).*

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ratana Permata Mulia *(SMART Services)*. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,883, nilai t hitung sebesar 13,416, serta tingkat signifikansi di bawah 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Nilai *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar 0,701 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Muhammad et al., 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab kerja. Penelitian Arif et al., (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui pemberian inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada karyawan. Selain itu, Suherman & Ubaidillah, (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan

memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena pemimpin berfungsi sebagai pengarah perilaku dan pembentuk iklim kerja organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan jasa seperti PT Ratana Permata Mulia *(SMART SERVICES).*

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ratana Permata Mulia *(SMART SERVICES).*

Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,407, nilai t hitung sebesar 8,501, serta tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,001. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis H2 dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih kuat.

Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan, rasa aman, kesempatan pengembangan karier, serta pengakuan atas prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suherman & Ubaidillah, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena berfungsi sebagai pendorong utama produktivitas kerja. Penelitian Anshori et al., (2025) juga menemukan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada sektor jasa. Selain itu, Maulana et al., (2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipandang sebagai faktor pendukung yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya lebih rendah dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Ratana Permata Mulia *(SMART SERVICES)*.

Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ratana Permata Mulia *(SMART SERVICES).* Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 129,747 dan tingkat signifikansi di bawah 0,001, sehingga hipotesis H3 dapat diterima.

Nilai R Square sebesar 0,708 menunjukkan bahwa sebesar 70,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sementara sebesar 29,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai R sebesar 0,841 menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Muhammad et al., (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja. Penelitian Arif et al., (2024) juga menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selanjutnya, Suherman & Ubaidillah, (2023) serta Anshori et al., (2025) menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang kuat menciptakan iklim kerja yang produktif dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada organisasi jasa.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tercapai secara optimal apabila perusahaan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sekaligus meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan penelitian dalam mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ratana Permata Mulia *(SMART SERVICES)* telah tercapai secara optimal. Temuan penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik ketika diuji secara terpisah maupun secara bersamaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan tidak muncul secara mandiri, melainkan dipengaruhi oleh sinergi antara kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan komunikasi yang efektif, serta motivasi kerja yang mendorong semangat dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. Penerapan kepemimpinan yang tepat disertai dengan motivasi kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan penguatan pada kajian manajemen sumber daya manusia mengenai pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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 Riset Ekonomi, Manajemen, Business, Dan Akuntansi Vol.*, *1*(1), 183–196. https://doi.org/https://doi.org/10.31967/riemba.v1i1.945

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143.

Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan arjasari kabupaten bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Ilmu Sosial: Co-Management*, *5*. https://doi.org/https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i3

Anshori, M. Y., Rasyid, R. A., & Herlambang, T. (2025). *How Transformational Leadership , Corporate Culture , and Intrinsic Motivation Shape Hospitality Employee Performance ? 0*, 258–274. https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jmtt.v18i2.72024

Arif, E. M., Permana, U., & Putra, I. H. (2024). *Transformational Leadership , Work Motivation and Employee Performance*. *5*(1), 567–574.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). In H. Ahmad Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM* (H. Ahmad M). CV. AA. RIZKY.

Hamsal. (2021). Influence of Leadership Style, Organizational Commitment, And Organizational Culture To Employee Satisfaction And Performance of Employees At Riau Islamic University. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, *2*(1), 15–29. https://doi.org/https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120

Hasana, N., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *6*(2), 329–343.

Lusiawati, I. (2022). Profesionalisme Birokrasi Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja. In Isma (Ed.), *Educacao e Sociedade* (Vol. 1, Issue 1). CV. SYNTAX CORPORATION INDONESIA. http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf%0Ahttp://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm%0Ahttp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf%0Ahttps://direitoufma2010.files.wordpress.com/2010/

Maulana, N. F. A., Rahmawati, E. D., & Hadi, N. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo dibandingkan tahun sebelumnya yaitu Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layan*. *2*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3215

Muhammad, I. N., Hardini, R., & Digdowiseiso, K. (2023). *The influence of leadership style , work motivation , work discipline on employee performance at Perumda Pasar Jaya Central Jakarta*. *4*(1), 408–418. https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.855

Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 4 No. 2 Desember-Maret 2021 ISSN 2597-503X PENGARUH*, *4*(2).

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, *5*(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *5*(4), 1751–1765. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974

Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa Vol. 2 No. 2 April 2024*, *3*(2), 742–748. https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534

Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *1*(3), 926–936.

Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, *5*(2), 377–386. https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516

Suherman, D. F., & Ubaidillah, H. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi*. 1–10. https://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843

Wahyudin, M. B. B., Baidlowi, I., & Kasnowo, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada UD. Restu Bumi. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, *3*(4), 903–909.

Wiryang, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., & Motivasi…, P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado the Effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Area Manado. *991 Jurnal EMBA*, *7*(1), 991–1000.