

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toys Games Indonesia

Bella Indah¹, Iwan Asmadi²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email: Bellainddah2409@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id²

Submit:
26-08-2025

Revisi:
05-09-2025

Terima
13-09-2025

Terbit Online:
21-09-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja karyawan adalah komponen penting yang dapat membantu perusahaan berhasil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pekerja di PT Toys Games Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 38 karyawan PT Toys Games Indonesia. Teknik sampel jenuh, di mana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel, digunakan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t* hitung sebesar 4,385 yang lebih besar dari *t* tabel 2,030 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Selain itu, motivasi kerja juga berdampak positif pada kinerja karyawan, dengan *t* hitung 3,743 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai *F* hitung 26,014 yang lebih besar dari *F* tabel 3,267. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 33,38% terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh sebesar 26,48%. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Keyword: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is a crucial component that can help a company succeed. This study aims to analyze how leadership style and work motivation impact the performance of employees at PT Sinergi Pari Jaya Abadi Tangerang. The research employs a quantitative statistical method. Primary data was collected through questionnaires distributed to 38 employees of PT Toys Games Indonesia. A saturated sampling technique, where the population size is equal to the sample size, was utilized. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate a significant positive effect of leadership style on employee performance, with a *t*-value of 4.385, which is greater than the *t*-table value of 2.030, and a significance value of < 0.001 . Additionally, work motivation also positively impacts employee performance, with a *t*-value of 3.743 and a significance value of < 0.001 . Simultaneously, leadership style and work motivation positively influence employee performance, as evidenced by an *F*-value of 26.014, which exceeds the *F*-table value of 3.267. The coefficient of determination shows that leadership style accounts for 33.38% of the variance in employee performance, while work motivation accounts for 26.48%. These findings indicate that both variables significantly contribute to enhancing employee performance in the company.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi, hal ini disebabkan oleh fakta bahwa aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya, sehingga keanekaragaman individu dalam organisasi harus diselaraskan melalui tujuan yang sama. Untuk menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu – individu didalamnya, para pemimpin memerlukan keterampilan

untuk mempengaruhi dan mendorong semua anggota organisasi untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam menggerakkan berbagai komponen dalam organisasi yang dipimpin.

Kesuksesan suatu organisasi bergantung pada kepemimpinannya. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, menjadi pemimpin tidak hanya harus

membuat keputusan; mereka juga harus dapat menginspirasi, mendorong dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran besar dalam membentuk budaya kerja, motivasi, kinerja karyawan. Ini sejalan dengan keyakninan. "Bahwa tujuan suatu organisasi yakni berdasarkan atas cara dan pelaksanaan yang dilakukan oleh pemimpin atau atas dalam rangka mengkoordinasi anggotanya untuk melaksanakan kegiatannya" (Sondang, 2013).

Gaya kepemimpinan yang dilakukan terhadap upaya karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Pemimpin yang ideal memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang sulit dengan kreativitas, dan mereka tidak hanya menyelesaikan masalah pribadi tetapi juga membantu rekan tim menyelesaikan tugas dengan baik (Mugiani & Ali, 2023). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dimaksudkan untuk menggabungkan tujuan individu setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan kolektif (Heidjrahman, 2002). Untuk mencapai tujuan organisasi, para pemimpin memberikan pengaruh kepada pengikutnya melalui berbagai gaya kepemimpinan. Salah satu definisi gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau pendekatan yang disukai pemimpin. Para pemimpin sering menggunakan teknik-teknik ini. (Rivai, 2014)

Seorang pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota timnya. Gaya kepemimpinan telah menjadi topik penting untuk dipelajari sejak awal perkembangan organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja tim dan efisiensi. Untuk memahami bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku dan keinginan karyawan, berbagai teori gaya kepemimpinan telah dikembangkan. Ini sejalan dengan keyakninan. "Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan, gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan dalam suatu perusahaan, Gaya kepemimpinan terdiri dari kebiasaan, tempramen, karakter, dan kepribadian yang membedakan seorang pimpinan dengan yang lain" (Yuliawan, 2011). Berdasarkan teori Path-Goal dari Robert House (Robbins & Coulter, 2020), gaya kepemimpinan dapat dilihat dari empat indikator utama. Pertama, kepemimpinan direktif ditunjukkan melalui kemampuan pemimpin memberikan instruksi kerja yang jelas, menetapkan standar kerja yang harus dipatuhi, serta menegakkan disiplin melalui sanksi apabila terjadi pelanggaran aturan. Kedua, kepemimpinan suportif tercermin dari sikap pemimpin yang peduli pada kesejahteraan bawahan, memberikan dukungan moral maupun emosional, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Ketiga, kepemimpinan partisipatif ditunjukkan melalui keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta penghargaan terhadap masukan yang diberikan oleh karyawan. Keempat, kepemimpinan berorientasi prestasi ditandai dengan kemampuan pemimpin menetapkan target kerja yang

menantang namun realistis, meyakinkan bawahan bahwa mereka mampu mencapai target tersebut, serta memotivasi agar karyawan bekerja secara maksimal. Yang di mana anggota tim dimotivasi melalui proses yang bermula dari kebutuhan fisik dan mental atau kekuatan yang mengarah pada perilaku atau insentif. Pemimpin perusahaan harus meningkatkan atau memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk memotivasi pekerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor internal dan eksternal, seperti minat, kebutuhan, dorongan, harapan, dan cita-cita seseorang, serta tingkat rasa hormat dan kekaguman seseorang, semuanya berkontribusi pada motivasi seseorang untuk mengambil tindakan, menurut (Sunyoto, 2012). Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow yang diperkuat oleh Susilo (2015), motivasi kerja karyawan mencakup lima dimensi kebutuhan. Pertama, kebutuhan fisiologis yang ditunjukkan melalui gaji yang layak, bonus, serta kesempatan kerja yang stabil. Kedua, kebutuhan akan rasa aman yang tercermin dari adanya jaminan hari tua serta jaminan posisi atau jabatan yang terjaga di dalam organisasi. Ketiga, kebutuhan sosial yang terlihat dari adanya hubungan yang harmonis antar individu serta interaksi kerja sama yang baik antar rekan kerja. Keempat, kebutuhan penghargaan yang ditunjukkan melalui pengakuan terhadap status jabatan maupun prestasi kerja yang telah dicapai. Terakhir, kebutuhan aktualisasi diri, yang berkaitan dengan kesempatan untuk mewujudkan cita-cita pribadi, mengembangkan potensi diri, serta kebebasan dalam mengekspresikan kemampuan melalui tanggung jawab pekerjaan. Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja anggota tim dalam suatu organisasi, seperti gaya kepemimpinan mereka dan tingkat motivasi mereka. Gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi ini sangat penting dalam membentuk perilaku tim dilingkungan kerja, dan perusahaan ingin mencapai tingkat kinerja yang optimal. Produksi perusahaan meningkat secara signifikan ketika lebih banyak anggota tim bekerja sama dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017) dan Hasibuan (2002) kinerja seseorang merupakan hasil akhir dari usaha kerja mereka. Usaha ini didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kejujuran, dan waktu mereka. Menurut Ambar dalam Sulistiyani (2003), pemahaman kinerja merupakan hasil dari penggabungan ketiga faktor tersebut. Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui seperangkat indikator yang mengacu pada pengukuran kuantitatif, kualitatif, serta key performance indicators (KPI). Pada aspek kuantitatif, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran atau absensi, jumlah target penjualan yang berhasil dicapai, serta produktivitas kerja yang dihasilkan. Dari sisi kualitatif, kinerja dinilai melalui kualitas hasil pekerjaan yang sesuai standar, tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan, serta loyalitas karyawan dalam mendukung perusahaan. Sementara itu, pada aspek KPI, indikator kinerja meliputi

ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama dengan tim, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penggunaan tolok ukur berbasis kinerja memungkinkan pengukuran kinerja karyawan secara akurat dan objektif. Dengan menggunakan metrik ini, pekerja akan dapat mengukur seberapa baik kinerja mereka (Pasaribu, 2019). Karena itu, pekerja dapat melakukan penelitian sendiri, yang berdampak pada berbagai aspek kinerja

Dalam industry *retail* mainan yang kompetitif, kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan bisnis. Sebagai bisnis *retail* yang menjual mainan anak-anak, PT Toys Games Indonesia menghadapi masalah untuk menjaga tingkat produktivitas dan semangat kerja karyawan agar tetap optimal. Karena karyawan berada di garis depan layanan pelanggan dan mencapai target penjualan perusahaan, hal ini menjadi sangat penting.

Namun, observasi internal bahwa semangat kerja dan produktivitas karyawan menurun di beberapa divisi PT Toys Games Indonesia. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah gaya kepemimpinan manajemen yang tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain itu, motivasi kinerja karyawan cenderung menurun sebagai akibat dari kurangnya penghargaan, komunikasi yang buruk, dan keterbatasan dalam pengembangan karier.

Perilaku dan kinerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Pemimpin yang memberikan inspirasi, memberi arahan yang jelas, dan memperhatikan kebutuhan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebaliknya motivasi kerja sangat penting untuk menghasilkan karyawan yang berdedikasi dan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H01: Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toys Games Indonesia.

Ha1: Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toys Games Indonesia.

2. H02: Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toys Games Indonesia.

3. Ha2: Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Toys Games Indonesia.

4. H03: Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Toys Games Indonesia.
Ha3: Gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Toys Games Indonesia.

Maka penulis memilih untuk melakukan penelitian ini karena percaya bahwa masalah gaya kepemimpinan dan motivasi sangat penting. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan diperusahaan PT Toys Games Indonesia

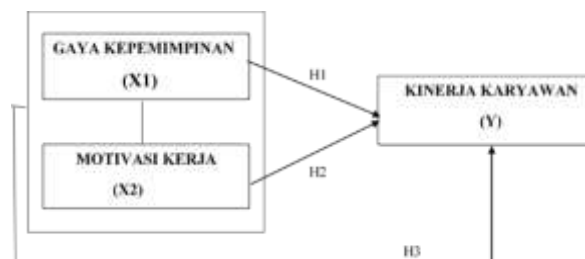
masih belum memenuhi harapan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk naik pangkat. Selain itu, pimpinan kurang memberikan petunjuk yang jelas kepada karyawan tentang bagaimana karyawan harus melakukan pekerjaan mereka. Akibatnya perusahaan harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan dan elemen motivasi ini karena akan mempengaruhi kinerja karyawan di masa mendatang.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan untuk melaksanakan penelitian ini Semua karyawan PT. Toys Games Indonesia cabang Supermal Karawaci adalah populasi dalam penelitian ini. Data menunjukkan bahwa adanya otal 38 orang yang bekerja di cabang tersebut. Metode pengambilan sampel purposive yang digunakan, sampel dipilih berdasarkan kriteria yaitu, jumlah karyawan penelitian sebesar 38 orang

PT Toys Games Indonesia disurvei dengan kuisioner. Penelitian akan menggunakan skala Likert, yang merupakan pengukuran dari pendapat individu atau peristiwa. Penelitian ini bersumber dari jumlah dan atribut populasi, menggunakan analisis kuantitatif. Pertama, informasi yang diperoleh harus diolah dan dianalisis agar dapat digunakan untuk mengambil keputusan. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 29. Penilaian data, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji penalaran klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan f, serta koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk analisis data.

Pada penelitian ini menggunakan kerangka berpikir sebagai alat untuk menilai perencanaan dan berargumentasi kecenderungan asumsi yang akan dibahas. Penelitian yang didasarkan pada penyertaan memulai dengan data, menggunakan teori yang dijelaskan, dan berakhir dengan pembaharuan hipotesa atau pernyataan.



Sumber: (olah data, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik responden

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase	
Valid	Laki-laki	9	23.7	23.7	23.7
	Perempuan	29	76.3	76.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: (olah data, 2025)

Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dalam frekuensi. Ada 9 pekerja laki-laki dan 29 pekerja perempuan. Perbedaan jenis kelamin terhadap jumlah karyawan ditunjukkan oleh persentase: laki-laki menyumbang 23,7% dari total, sedangkan perempuan menyumbang 76,3%. Ini menunjukkan bahwa perempuan adalah mayoritas dari pekerja di perusahaan ini. Data ini memberikan gambaran yang jelas tentang komposisi jenis kelamin karyawan di perusahaan. Dengan mayoritas karyawan adalah perempuan, perusahaan perlu mempertimbangkan implikasi dari ketidakseimbangan ini dalam pengambilan keputusan dan perencanaan sumber daya manusia.

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	> 40 Tahun	1	2.6	2.6	2.6
	17 - 25 Tahun	21	55.3	55.3	57.9
	26 - 30 Tahun	11	28.9	28.9	86.8
	31 - 40 Tahun	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: (olah data, 2025)

Data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan (55.3%) berusia 17-25 tahun, yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang relatif muda, yang dapat berdampak pada dinamika kerja dan budaya. Hanya ada 1 karyawan (2.6%) yang berusia di atas 40 tahun. Ini dapat menjadi masalah bagi manajemen, terutama dalam hal transfer pengetahuan dan pengalaman dari karyawan yang lebih muda kepada yang lebih seni. Karena mayoritas karyawan berada di rentang usia muda, perusahaan harus mempertimbangkan bagaimana komposisi usia ini memengaruhi pengambilan keputusan, perencanaan sumber daya manusia, dan pengembangan program pelatihan untuk membantu pertumbuhan karir karyawan mereka

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	D3 /Diploma	3	7.9	7.9	7.9
	SMA/ Sederajat	30	78.9	78.9	86.8
	Strata I/Sarjana	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Data menunjukkan bahwa mayoritas pekerja (78.9%) telah menyelesaikan sekolah menengah atau sederajat. Hal ini dapat mempengaruhi keterampilan yang tersedia dan jenis pekerjaan yang dilakukan di Perusahaan. Perusahaan mungkin menghadapi keterbatasan dalam hal kualifikasi dan keterampilan yang lebih tinggi karena hanya 7.9% karyawan memiliki pendidikan D3/Diploma dan 13.2% memiliki pendidikan Strata I/Sarjana. Perusahaan harus mempertimbangkan dampak dari komposisi ini pada pengambilan keputusan, perencanaan sumber daya manusia, dan pengembangan program pelatihan untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan di PT Toys Games Indonesia

Table 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	MASA KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	> 5 Tahun	6	15.8	15.8	15.8
	1 - 3 Tahun	19	50.0	50.0	65.8
	4 - 5 Tahun	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber: (olah data, 2025)

Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (50.0%) memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, yang menunjukkan bahwa bisnis mungkin memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi atau sedang saat berkembang. Hanya 15.8% pekerja telah bekerja lebih dari lima tahun. Ini dapat menjadi masalah bagi manajemen karena kekurangan karyawan berpengalaman dapat mempengaruhi transfer pengetahuan dan keterampilan di Perusahaan. Dengan mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang relatif baru, data ini memberikan gambaran yang jelas tentang komposisi masa kerja karyawan di perusahaan. Perusahaan harus mempertimbangkan dampak dari komposisi ini pada pengambilan keputusan, perencanaan sumber daya manusia, dan pengembangan program pelatihan untuk mendukung pengembangan dan pertumbuhan karyawan mereka

3.2. Analisis Data Penelitian

Table 5. Hasil Uji Validitas (X1), (X2), dan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,841	0,320	Valid
	X1.2	0,712	0,320	Valid
	X1.3	0,650	0,320	Valid
	X1.4	0,806	0,320	Valid
	X1.5	0,745	0,320	Valid
	X1.6	0,650	0,320	Valid
	X1.7	0,786	0,320	Valid
	X1.8	0,841	0,320	Valid
	X1.9	0,778	0,320	Valid
	X1.10	0,847	0,320	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,837	0,320	Valid
	X2.2	0,823	0,320	Valid
	X2.3	0,779	0,320	Valid
	X2.4	0,780	0,320	Valid
	X2.5	0,738	0,320	Valid
	X2.6	0,766	0,320	Valid
	X2.7	0,766	0,320	Valid
	X2.8	0,790	0,320	Valid
	X2.9	0,813	0,320	Valid
	X2.10	0,840	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,833	0,320	Valid
	Y2	0,790	0,320	Valid
	Y3	0,718	0,320	Valid
	Y4	0,743	0,320	Valid
	Y5	0,735	0,320	Valid
	Y6	0,720	0,320	Valid
	Y7	0,741	0,320	Valid
	Y8	0,719	0,320	Valid
	Y9	0,759	0,320	Valid
	Y10	0,722	0,320	Valid

Sumber: (olah data, 2025)

Karena nilai r hitung (*korelasi pearson*) untuk setiap instrumen yang diuji lebih besar dari r tabel (0,320), dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen pertanyaan yang terdiri dari tiga puluh butir dinyatakan valid, seperti yang ditunjukkan dalam tabel IV.6 di atas.

Table 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Variabel Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,908	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,933	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: (olah data, 2025)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel tersebut secara keseluruhan, semua variabel yang diukur (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan)

memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang tinggi, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan untuk menilai variabel-variabel tersebut adalah reliabel. Dianggap sangat baik, dan nilai di > 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diterima untuk penelitian.

Table 7 Uji Normalitas

	Tests of Normality		
	Statistic	Shapiro-Wilk	
		df	Sig.
Gaya Kepemimpinan_X1	0,974	38	0,507
Motivasi Kerja_X2	0,951	38	0,093
Kinerja Karyawan_Y	0,969	38	0,363

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: (olah data, 2025)

Dari hasil olah data dari table 7 dengan menggunakan *Shapiro-Wilk* untuk ketiga variabel (Gaya Kepemimpinan_X1, Motivasi Kerja_X2, dan Kinerja Karyawan_Y), semua variabel menunjukkan nilai p yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Ini berarti bahwa asumsi normalitas terpenuhi untuk ketiga variabel, dan dapat dilanjutkan dengan analisis statistik yang memerlukan asumsi normalitas

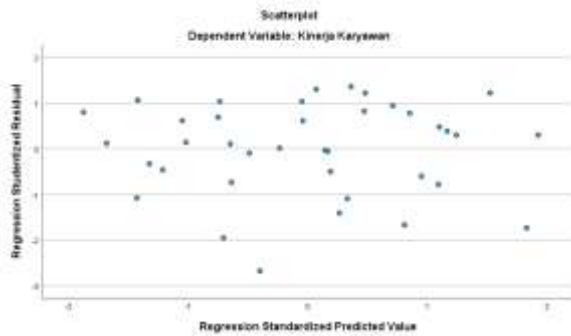
Table 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1		
Gaya Kepemimpinan	0,868	1,152
Motivasi Kerja	0,868	1,152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (olah data, 2025)

Berdasarkan hasil dari olah data Tabel 8. Tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Nilai Toleransi yang tinggi (0.868) dan nilai VIF yang rendah (1.152) menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini tidak saling menjelaskan secara berlebihan. Oleh karena itu, model regresi yang akan dibangun dapat diandalkan



Sumber: (olah data, 2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas maupun di bawah atau di sekitar angka 0, tidak hanya mengumpul di satu sisi saja. Selain itu, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maupun melebar kembali, melainkan menyebar secara acak tanpa pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Table 9. Hasil Analisis Regresi Lier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.042	4.480		2.241	.031
Gaya Kepemimpinan	.350	.080	.505	4.385	<.001
Motivasi Kerja	.415	.111	.431	3.743	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (olah data, 2025)

Berdasarkan dari tabel 12 hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta (nilai β_0) sebesar 10,042. Selanjutnya, untuk gaya kepemimpinan (nilai β_1) sebesar 0,350 dan motivasi kerja (nilai β_2) sebesar 0,415. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat dari persamaan regresi koefisien β yang dihasilkan.

Table 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.042	4.480		2.241	.031
Gaya Kepemimpinan	.350	.080	.505	4.385	<.001
Motivasi Kerja	.415	.111	.431	3.743	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (olah data, 2025)

Berdasarkan dari tabel 10, hasil menunjukkan bahwa nilai variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.385, sedangkan untuk nilai t tabel sebesar 2,030, maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel (4.385 > 2.030) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu <0,001, maka terbilang nilai signifikan <0,001 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, dalam variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,743 dan nilai signifikan <0,001, maka dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel (3,743 > 2,030) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, kemudian nilai signifikan <0,001 < 0,05, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Table 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	318.378	2	159.189	26.014	<.001 ^b
Residual	214.175	35	6.119		
Total	532.553	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: (olah data, 2025)

Berdasarkan dari hasil uji f pada tabel 14, diperoleh bahwa nilai f hitung sebesar 26,014 lebih besar dari nilai f tabel yaitu 3,267 (26,014 > 3,267) serta nilai koefisien signifikan yang diperoleh yakni kurang dari 0,001 lebih kecil dari 0,05 (< 0,001 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) pada kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Table 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.575	2.474

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi simultan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) tabel 15 dapat diketahui nilai R square yaitu sebesar 0,598 atau 59,8% dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 59,8% dan sisa 40,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Table 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Coefficients				Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	10.042	4.480		2.241	.031		
1. Gaya Kepemimpinan	.350	.080	.505	4.385	<.001	.661	.595
Motivasi Kerja	.415	.111	.431	3.743	<.001	.614	.535

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dengan tabel, nilai koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,48%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 26,48% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya 73,52% dipengaruhi oleh variabel lain

3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Toys Games Indonesia. Sebaliknya, hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} 4,385 > t_{tabel} 2,030$ serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,001 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Artinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa cara atau gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Toys Games Indonesia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan diperbaiki atau ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini memberikan bukti bahwa faktor kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal (Hasibuan, 2017).

3.4. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toys Games Indonesia dengan nilai $t_{hitung} 3,743 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, seperti melalui penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hasil analisis juga menegaskan bahwa kebutuhan untuk berafiliasi mendorong sebagian besar karyawan memiliki kinerja tinggi, misalnya melalui kerja sama dengan rekan kerja maupun hubungan baik dengan atasan. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih berkomitmen, bersemangat, dan produktif, sejalan dengan pendapat Robbins bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk berusaha semaksimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi. PT Toys Games Indonesia memfasilitasi hal ini dengan memberikan gaji yang layak, kesempatan bekerja sama, penghargaan, dan ruang untuk berpikir mandiri maupun menghasilkan ide baru. Dari indikator motivasi, kebutuhan fisik seperti gaji tepat waktu menjadi faktor yang paling berpengaruh, sedangkan kebutuhan rasa aman dinilai paling rendah pengaruhnya. Dengan demikian, Azmi (2024) mengemukakan motivasi kerja terbukti berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan.

3.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan PT Toys Games Indonesia, sedangkan hasil uji F ($F_{hitung} 26,014 > F_{tabel} 3,267$; sig. $< 0,05$) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya strategi manajemen yang menekankan disiplin, lingkungan kerja kondusif, serta gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendorong kebutuhan berafiliasi. Berdasarkan uji statistik deskriptif, motivasi kerja memiliki rata-rata tertinggi (40,68), menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Azmi (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.6. Implikasi

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga manajemen perlu

meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif yang mampu memotivasi karyawan melalui pelatihan kepemimpinan yang efektif. Selain itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif sehingga manajemen perlu fokus pada program penghargaan, pengakuan prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan produktivitas. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga terbukti bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja, sehingga strategi manajemen sumber daya manusia harus mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara sinergis. Secara praktis, penelitian ini menjadi acuan bagi manajemen PT Toys Games Indonesia dalam merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang mendukung dan motivasi kerja yang kuat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Toys Games Indonesia. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, dan teladan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal, sementara motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kedua faktor ini secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat peran kepemimpinan yang komunikatif, inspiratif, dan partisipatif, serta menciptakan sistem yang mampu meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, maupun suasana kerja yang kondusif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Amelia, A., & Yusuf, F. (2025). Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 228-231.
- Azmi, U. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brown Persian Petshop-Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Heidjrahman, S. H. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irsyad, M. I. A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Khadimu Agmindori Unggul. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 51-60.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mugiani, N. Q., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Ijm: Indonesian Journal Of*, 1(4), 1692–1704.
- Pasaribu, A. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 41-50.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Setianingsih, M., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BIMBA AIUEO Cabang Jakarta Pusat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 91-95.
- Sondang, S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Wida, Z., & Suryani, D. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Harapan Mandiri. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 61-66.
- Yulianawati, E. (2011). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada balai kesehatan dan keselamatan kerja bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 1(2), 69–78.