

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan iBox Area Bogor dan Depok

Muhammad Hanan<sup>1</sup>, Sabarrudin Siagian<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2,3</sup>

1. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email: hananzoet@gmail.com<sup>1</sup>, sabaruddin.sdg@bsi.ac.id<sup>2</sup>

Submit: 15-10-2025	Revisi: --	Terima 18-10-2025	Terbit Online: 18-10-2025
-----------------------	---------------	----------------------	------------------------------

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Erajaya Swasembada Tbk (iBox) di wilayah Bogor dan Depok. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam sektor ritel elektronik, yang sangat bergantung pada kinerja karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden, yang merupakan karyawan dan team leader iBox. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang suportif dan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik, serta memberikan dasar bagi pengembangan strategi manajerial yang lebih manusiawi dan produktif. Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to examine the influence of leadership style and work motivation on employee performance at PT Erajaya Swasembada Tbk (iBox) in the Bogor and Depok areas. The research is driven by the importance of human resource quality, particularly in the electronic retail sector, which heavily relies on employee performance. The study applies a quantitative approach with a causal associative design. The sample consists of 67 respondents, including iBox employees and team leaders. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires. The analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that both leadership style and work motivation have a positive and significant influence on employee performance, both individually and simultaneously. These findings emphasize that supportive leadership and high work motivation can enhance performance, providing a foundation for more human-centered and productive managerial strategies.

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

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam zaman globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan makin ketat, perusahaan seperti iBox dituntut agar terus meningkatkan kualitas serta pelayanan dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya dikarenakan hampir seluruh kegiatan operasionalnya dijalankan oleh manusia. Untuk mewujudkan tujuan, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan cara-cara yang dapat

mendorong sumber daya manusianya secara positif. Ketika individu merasa didukung dan diberi dorongan yang tepat, akan tercipta keharmonisan dalam bekerja yang akan berdampak pada keseluruhan kinerja.

Kinerja karyawan yang baik bukan hanya memenuhi target, tapi juga mencerminkan kontribusi nyata terhadap tercapainya tujuan bersama dalam perusahaan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi menjadi dua aspek kunci yang dapat memperkuat keterlibatan karyawan serta meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Di samping gaya kepemimpinan, motivasi kerja pun menjadi satu dari unsur penting yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja bisa muncul dari individu karyawan maupun lingkungan kerja, seperti adanya penghargaan, komunikasi yang baik, dan suasana yang nyaman. Adanya motivasi kerja yang bagus di lingkungan kerja, pegawai akan termotivasi serta akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, bahkan nyaman bekerja di perusahaan. Namun jika kondisi motivasi kerjanya rendah, maka karyawan cenderung bekerja seadanya, kurang produktif, bahkan dapat merasa jenuh atau kurang puas. Karenanya perusahaan harus dapat menjaga motivasi kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan optimal dan bersemangat.

PT Data Citra Mandiri (DCM) adalah anak perusahaan dari Erajaya Group yang mengelola jaringan ritel iBox di Indonesia. iBox merupakan Apple Premium Reseller terkemuka yang menyediakan berbagai produk Apple seperti iPhone, iPad, Macbook, Apple Watch, aksesoris, perangkat lunak, dan perlengkapan lainnya. Dengan persaingan yang tinggi serta ekspektasi pelanggan yang meningkat, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan utama. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi bahawa beberapa karyawan menghadapi masalah motivasi dan kinerja kerja yang menurun. Dengan demikian saya tertantang melaksanakan riset berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian, pertanyaan studi berikut dirumuskan di bawah ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT Data Citra Mandiri atau iBox di Bogor ?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Data Citra Mandiri atau iBox di Bogor ?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Kinerja Karyawan

### 1. Definisi

Kinerja karyawan adalah perolehan atau tingkat keberhasilan target sasaran yang dicapai dalam melaksanakan intruksi serta tanggung jawab pekerjaannya secara individu maupun team dalam jangka periode tertentu

yang dinilai berdasarkan ketentuan yang sudah disepakati dan diatur oleh organisasi. (Widodo, 2022).

## 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) menyampaikan beberapa barometer penting yang dapat dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, diantaranya:

### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana suatu tugas diselesaikan dengan baik, berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Efektifitas

### 2. Kemampuan Intrapersonal

Komitmen menggambarkan tingkat dedikasi dan tanggung jawab pegawai untuk menuntaskan tugas-tugas yang dibebankan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan keseriusan dalam mendukung tujuan organisasi (Chairunnisah et al., 2021)

## 1.4 Gaya Kepemimpinan

### 1. Definisi

Kepemimpinan adalah sebuah proses di mana sosok pemimpin memberi pengaruh positif untuk menggerakkan dan membangkitkan semangat kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.. (Setiawan, 2021). Model kepemimpinan meliputi perilaku serta pendekatan yang dipergunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, yang dapat berbeda tergantung pada situasi dan kondisi organisasi (Ekowati, 2024)

### 2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa barometer dalam gaya kepemimpinan berdasarkan pemikiran Kartono (2008) dalam (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) yang mencerminkan gaya kepemimpinan seseorang :

#### a. Kemampuan Memotivasi

Seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat kerja, memberikan dorongan positif, serta menginspirasi tim agar tetap berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama.

#### b. Kemampuan Komunikasi

Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan keterampilan dalam menyampaikan ide, mendengarkan secara aktif, dan membangun komunikasi dua arah yang terbuka dan menghargai perbedaan pendapat.

- c. Kemampuan Mengambil Keputusan  
Seorang pemimpin perlu memiliki keberanian dan ketajaman analisis dalam menentukan keputusan penting, terutama di Tengah situasi kompleks dan penuh ketidakpastian.
- d. Kemampuan Mengendalikan Emosi  
Pengendalian diri menjadi aspek penting dalam kepemimpinan, karena pemimpin dituntut untuk tetap tenang, sabar, dan bijaksana dalam menghadapi tekanan maupun konflik.
- e. Tanggung Jawab  
Pemimpin yang baik memperlihatkan rasa tanggung jawab maksimal terhadap kewajiban, hasil kerja tim, serta dampak keputusan yang diambil terhadap organisasi dan anggotanya.

## 1.6 Motivasi Kerja

### 1. Definisi

Motivasi, sebagai konsep sentral dalam manajemen organisasi, secara fundamental merujuk pada daya dorong yang menggerakkan individu menuju pencapaian tujuan. Akar katanya dari istilah Latin, *movere*, secara harfiah artinya "menggerakkan". Di dalam organisasi, motivasi tidak hanya sekadar dorongan internal, melainkan sebuah proses krusial untuk membimbing serta menuntun potensi SDM agar mereka dapat bekerja dengan produktif dan berkontributif.

### 2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Harras (2020) dalam (Siringoringo et al., 2023) mengatakan bahwa indikator motivasi kerja (Rachman & Rastryana, 2025) dapat diklasifikasikan dengan aspek utama dibagi menjadi tiga yaitu :

1. Antusiasme  
Antusiasme mencerminkan semangat kerja yang tinggi dan keterlibatan emosional yang positif dari karyawan terhadap tugas-tugas yang dijalankan.
2. Optimisme  
Optimisme merupakan sikap mental yang mencerminkan keyakinan bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang positif.
3. Aktualisasi Diri  
Aktualisasi diri adalah dorongan internal untuk mewujudkan potensi terbaik dalam diri seseorang.

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan keterkaitan antar variable dalam rangka pemikiran, sehingga

disusun hipotesis penelitian sebagai uraian berikut:

Ho1 : Diduga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan iBox Bogor & Depok.

Ha1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan iBox Bogor & Depok.

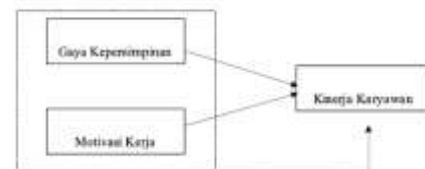
Ho2 : Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan iBox Bogor & Depok.

Ha2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan iBox Bogor & Depok.

Ho3 : Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan iBox Bogor & Depok.

Ha3 : Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan iBox Bogor & Depok.

## 2.3 Kerangka Berpikir



Sumber: (data penelitian, 2025)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Melalui gambar kerangka berpikir tersebut diketahui variabel dependen yakni gaya kepemimpinan serta motivasi kerja, sedangkan variabel independen ialah kinerja pegawai. Jadi dengan individual, variabel gaya kepemimpinan memberi dampak kinerja pegawai, dan sebagaimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

## 2. METODE PENELITIAN

Karena data yang dikumpulkan berbentuk numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik, maka penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Studi berikut adalah studi dengan jenis asosiatif kausal, sebab memiliki tujuan untuk memahami sejauh mana dampak variabel X terhadap variabel Y yang bersifat sebab-

akibat. Sebagaimana dijelaskan oleh (Mahendra et al., 2021),

Pada penelitian ini populasi yang dipakai yaitu 67 karyawan Erajaya Representatif Officer (ERO) dan *Team Leader* iBox Bogor & Depok, sampel ditentukan melalui menerapkan teknik *non-probability sampling* yang artinya seluruh populasi yang berjumlah 67 karyawan dijadikan sampel akan dijadikan sampel, dan memanfaatkan *total sampling* dimana seluruh sampel karyawan Erajaya Representatif Officer (ERO) dan *Team Leader* iBox Bogor & Depok.

Teknik analisis data pada studi berikut memakai cara regresi linier berganda, yang dipilih untuk menguji korelasi antara variabel yang sesuai dengan hipotesis yang sudah dikonseptualkan sebelumnya. Tahapan analisis dilaksanakan melalui sarana aplikasi statistik SPSS untuk mendapatkan perolehan yang lebih akurat serta sistematis..

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Uji Kualitas Data

###### a. Uji Validitas Data

Proses berikut dilaksanakan dengan mengomparasikan hasil *r hitung* yang diperoleh melalui hasil pengolahan data dengan hasil *r table* yang ditetapkan menurut uji statistic. Derajat kebebasan (df) diukur memakai persamaan  $df = n - 2$ , dimana n merupakan total responden. Dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang, diperoleh  $df = 65$ . Pada taraf signifikansi 0,05, nilai *r table* yang digunakan adalah 0,2404.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,478	0,240	VALID
X1.2	0,460	0,240	VALID
X1.3	0,558	0,240	VALID
X1.4	0,602	0,240	VALID
X1.5	0,604	0,240	VALID
X1.6	0,441	0,240	VALID
X1.7	0,516	0,240	VALID
X1.8	0,642	0,240	VALID

X1.9	0,612	0,240	VALID
X1.10	0,612	0,240	VALID

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Menurut evaluasi yang disampaikan dalam Tabel 1 terkait dengan Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1), dapat disimpulkan bahwa sebelas list pertanyaan menampilkan hasil *r hitung* yang melebihi hasil *r tabel* (0,240) serta memiliki nilai positif. Dengan demikian, masing-masing item pertanyaan tersebut dapat dipandang sebagai item yang valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0,511	0,240	VALID
X2.2	0,674	0,240	VALID
X2.3	0,591	0,240	VALID
X2.4	0,600	0,240	VALID
X2.5	0,358	0,240	VALID
X2.6	0,559	0,240	VALID
Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.7	0,450	0,240	VALID
X2.8	0,699	0,240	VALID
X2.9	0,658	0,240	VALID
X2.10	0,658	0,240	VALID

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Merujuk kepada Tabel 2 yang menyajikan perolehan Pengujian Validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari sepuluh list pernyataan menunjukkan nilai *r hitung* yang melebihi *r tabel* (0,240) dan berada dalam haluan yang positif. Perihal berikut memberikan indikasi bahwasanya seluruh butir pertanyaan tersebut mencukupi karakteristik validitas, sehingga bisa dinyatakan sah serta layak digunakan di dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
-----------------	----------------	---------------	------------

Y1	0,308	0,240	VALID
Y2	0,501	0,240	VALID
Y3	0,460	0,240	VALID
Y4	0,408	0,240	VALID
Y5	0,777	0,240	VALID
Y6	0,589	0,240	VALID
Y7	0,780	0,240	VALID
Y8	0,531	0,240	VALID
Y9	0,607	0,240	VALID
Y10	0,624	0,240	VALID

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Menurut perolehan evaluasi yang ditampilkan dalam Tabel 3 terkait Pengujian Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa kesepuluh list pernyataan memiliki nilai *r hitung* yang melebihi *r tabel* (0,240) dan bergerak ke arah positif. Temuan tersebut membuktikan bahwasanya semua pernyataan yang diuji mencukupi karakteristik validitas, sehingga dinyatakan sah dan layak sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

**b. Uji Reliabilitas**

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,747	0,60	RELIABEL
Motivasi Kerja (X1)	0,733	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	0,60	RELIABEL

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Menurut data dalam tabel 4 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1) (0,747) > dari hasil *Cronbach's Alpha* (0,60), maka bisa disebut reliabel. Kemudian variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai reliabilitas (0,733) > dari hasil *Cronbach's Alpha* (0,60), bisa diambil kesimpulan reliabel. Serta variabel Kinerja

Karyawan (Y) nilai reliabilitas (0,749) > dari hasil *Cronbach's Alpha* (0,60), sehingga bisa disimpulkan reliabel.

**3.1.2 Uji Asumsi Klasik**

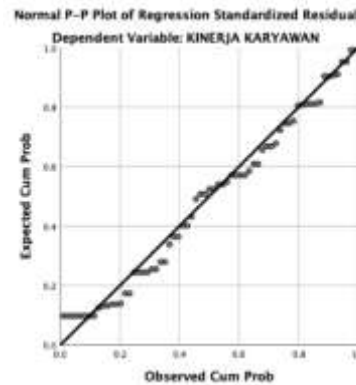
**a. Uji Normalitas Data**

Tabel 5 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	67
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Berlandaskan analisis yang ditampilkan pada Tabel 5, diketahui bahwasanya data residual cenderung mengikuti distribusi normal. Perihal berikut diperlihatkan hasil Asymptotic Significance (2-tailed) sejumlah 0,200, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Temuan berikut memberikan indikasi bahwasanya asumsi normalitas sudah tercukupi, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dilakukan analisis lebih dalam. Sebagai bentuk verifikasi tambahan, pemeriksaan terhadap *Normal Probability Plot* (P-P Plot) pun dilakukan guna meninjau apakah residual yang sudah distandarisasi mengikuti pola pendistribusian normal. Visualisasi plot tersebut disajikan pada gambar di bawah ini sebagai pendukung hasil uji statistik.

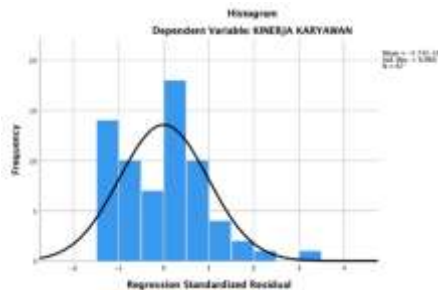


Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Gambar 2 *Normal Probability Plot*

Merujuk pada ilustrasi dalam Gambar 2, bisa diambil kesimpulan bahwasanya model regresi yang dianalisis sudah mencukupi asumsi normalitas. Secara visual, hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik data yang mengikuti pola linier serta cenderung tersebar dengan konsisten di sekitar garis diagonal. Pola tersebut

memberikan indikasi bahwasanya residual yang dianalisis memiliki distribusi yang mendekati normal, sehingga memperkuat validitas model regresi dalam penelitian ini.



Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Gambar 3 Grafik Histogram

**b. Uji Multikolinearitas**

Sebuah variabel independen dianggap terbebas dari masalah multikolinearitas jika hasil Tolerance lebih besar dari 0,1 serta hasil VIF kurang dari 10. Perolehan pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada bagian berikut.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

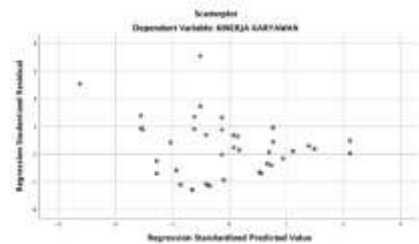
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	B	Std. Error	Beta	1	2			
1. (Constant)	14,835	2,509		5,913	,000			
2. GAYA KEPEMIMPINAN	,077	,107	,107	,714	,478	,337	2,803	
3. MOTIVASI KERJA	,526	,129	,613	4,087	,000	,337	2,891	

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Menurut perolehan analisis pengujian multikolinearitas yang dilaksanakan, diperoleh informasi bahwasanya nilai *tolerance* pada variabel gaya kepemimpinan serta motivasi kerja tiaptianya ialah 0,357 yang melebihi 0,1, serta hasil VIF pada kedua variabel tersebut adalah 2,803 yang lebih kecil dari 10. Sehingga, bisa diambil kesimpulan bahwasanya tidak ditemukan indikasi multikolinearitas signifikansi antar variabel yang tidak terikat pada model regresi berikut.

**c. Uji Heteroskedastitas**

Pengujian ini memiliki tujuan guna mengidentifikasi benarkah terdapat ketidakteraturan varians pada model regresi. Pada penelitian ini, penulis mempergunakan grafik *Scatterplot* sebagai dasar dalam pengambilan keputusan mengenai pengujian heteroskedastitas. Hasil pengujian heteroskedastitas di bawah ini:



Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Gambar 4 Uji Heteroskedastitas Grafik *Scatterplot*

Berlandaskan Gambar 4, bisa diambil kesimpulan bahwasanya model regresi yang dipergunakan dalam melakukan analisis pengaruh gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastitas. Hal ini ditunjukkan oleh pola sebaran titik dalam grafik scatterplot yang mengalami penyebaran dengan acak serta tidaklah menciptakan pola spesifik, baik pada bagian atas ataupun bawah garis nol dalam sumbu Y.

**3.1.3 Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk menilai benarkah ditemukan korelasi linier yang signifikan antara variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	1	2	
1. (Constant)	14,835	2,509		5,913	,000	
2. GAYA KEPEMIMPINAN	,077	,107	,107	,714	,478	
3. MOTIVASI KERJA	,526	,129	,613	4,087	,000	

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Menurut Tabel IV.12 mengenai perolehan analisis regresi linear berganda, didapatkan rumus regresi yaitu:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 14,835 + 0,077 X_1 + 0,526 X_2 + \epsilon$$

Keterangan interpretasi terhadap koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hasil konstanta (a) sejumlah 14,835 menunjukkan bahwasanya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) serta motivasi kerja (X2) diasumsikan bernilai nol, sehingga hasil dasar dari kinerja

karyawan (Y) adalah sejumlah 14,835 satuan.

2. Koefisien regresi X1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,077 mengindikasikan bahwa tiap pertambahan satu satuan pada gaya kepemimpinan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sejumlah 0,077 satuan, melalui asumsi variabel lainnya tetap konstan. Walaupun demikian, hasil signifikan sejumlah 0,478 ( $> 0,05$ ) memperlihatkan bahwasanya dampak ini tidaklah signifikan berdasarkan statistik, sehingga secara empiris, gaya kepemimpinan belum terbukti memberikan pengaruh nyata pada kinerja karyawan dalam studi berikut.
3. Koefisien regresi X2 (Motivasi Kerja) sejumlah 0,526 membuktikan bahwasanya tiap pertambahan satu satuan dalam motivasi kerja dapat menumbuhkan kinerja karyawan sejumlah 0,526 satuan, melalui asumsi variabel yang lain tetap. Hasil signifikansi sejumlah 0,000 ( $< 0,05$ ) mengindikasikan bahwasanya pengaruh tersebut signifikan berdasarkan statistik, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya motivasi kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Uji T

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	14,835	2,509		3,921	,000
	GAYA KEPEMIMPINAN	,077	,107	,724	,478
	MOTIVASI KERJA	,526	,129	,411	,482

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Variabel independent pada studi berikut terdiri atas Gaya Kepemimpinan (X1) serta Motivasi Kerja (X2), dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependennya. Rumus dasar untuk menentukan nilai t tabel adalah:

$$t \text{ tabel} = \left( \frac{\alpha}{n} ; n - k - 1 \right)$$

Dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , total sampel (n) = 67, serta total variabel independent (k) = 2, sehingga didapatkan:

$$t \text{ tabel} = t (0,025; 65) = 1,997$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan tabel output SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai t hitung sejumlah 0,714, sedangkan hasil t tabel sejumlah 1,997. Sebab t hitung  $<$  t tabel serta hasil signifikansi 0,478  $>$  0,05, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dengan signifikansi pada kinerja karyawan. Artinya, peningkatan atau perubahan gaya kepemimpinan dengan individual belum mampu memberi kontribusi yang berarti pada peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memperlihatkan t hitung sejumlah 4,087, yang melebihi t tabel sejumlah 1,997, dan hasil signifikan sejumlah 0,000  $<$  0,05. Perihal tersebut membuktikan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikansi pada kinerja karyawan secara parsial. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya makin tinggi level motivasi kerja yang digenggam pegawai, maka makin tinggi juga kinerja yang ditunjukkan.

##### 4.5.2 Uji F

Analisis signifikansi simultan (F) berfungsi guna mengevaluasi sejauh manakah variabel tidak terikat dengan kolektif memberi pengaruh variabel dependent dalam suatu model studi. Proses analisis berikut dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS Versi 26, dan hasil yang diperoleh disajikan di bawah:

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig.
1	,411	,169	,153	2,509	,000 <sup>a</sup>

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

$$F \text{ hitung} = (k ; n - k)$$

$$F \text{ tabel} = F (2 ; 65) = 3,14$$

Berdasarkan evaluasi terhadap nilai F yang tercantum dalam Tabel ANOVA, diperoleh hasil F hitung sejumlah 30,677 dan hasil signifikan sejumlah 0,000, yang ada di bawah taraf signifikansi 0,05. Hasil ini memperlihatkan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) serta Motivasi Kerja (X2) dengan bersamaan mempunyai dampak signifikansi pada Kinerja Karyawan (Y).

Perihal berikut ditunjukkan melalui hasil F hitung (30,677) > F tabel (3,14) serta nilai signifikan 0,000 < 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan serta motivasi kerja dengan bersamaan dapat memberi dampak positif yang signifikansi pada kinerja karyawan.

#### 4.6 Uji Koefisien Determinasi

##### 4.6.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.597 <sup>a</sup>	.356	.346	2.51986

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Menurut hasil analisis data yang telah dilaksanakan, hasil koefisien determinasi (R Square) tercatat sejumlah 0,356. Perihal berikut mengindikasikan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi sebesar 35,6% dalam mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) dapat dikategorikan memiliki tingkat hubungan sedang berada pada rentang (0,40-0,596). Sementara itu, sebesar 64,4% sisanya terpengaruh aspek lainnya yang ada di luar cakupan studi ini.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.697 <sup>a</sup>	.485	.477	2.25295

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Perolehan analisis terhadap data membuktikan bahwa hasil R Square yang didapatkan ialah 0,485, artinya bahwa 48,5% variasi dalam kinerja karyawan (Y) bisa diterangkan motivasi kerja (X2) secara individu. Angka ini juga termasuk dalam kategori hubungan sedang sebab berada dalam rentang 0,40 sampai 0,696. Kemudian, sebanyak 51,5% sisanya mencerminkan adanya pengaruh dari variabel lain di luar cakupan studi ini, yang dapat berasal dari

kondisi organisasi, faktor psikologis, budaya kerja, atau dukungan eksternal lainnya.

##### 4.6.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.700 <sup>a</sup>	.489	.473	2.26149

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2025)

Merujuk pada perolehan analisis gabungan dua variabel independen, gaya kepemimpinan (X1) serta motivasi kerja (X2), diperoleh hasil R Square sejumlah 0,489. Ini berarti bahwasanya 48,9% variasi dalam kinerja karyawan (Y) bisa diterangkan oleh kombinasi kedua variabel itu. Nilai ini juga termasuk berkategori sedang (0,40 sampai 0,699), menunjukkan bahwa dengan bersamaan kedua faktor itu memiliki sumbangsih yang cukup berarti pada pertumbuhan kinerja. Adapun sisa 51,1% terpengaruh variabel lainnya di luar ruang lingkup studi berikut yang tidak terlibat langsung dalam model regresi yang diuji.

##### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan utama dari studi ini adalah untuk menunjukkan terdapat ataupun tidaknya dampak antara variabel independent terhadap variabel dependent pada karyawan iBox Bogor & Depok. Dalam hal berikut, variabel bebasnya ialah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), adapun variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Untuk menjelaskan hal tersebut, berikut adalah pemaparan berdasarkan hasil pengujian:

##### 4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil uji signifikansi parsial (uji t), diperoleh hasil t hitung sejumlah 0,714 serta nilai signifikan 0,478, yang mana t hitung < t tabel (0,714 < 1,988) serta hasil Sig. > 0,05 (0,478 > 0,05). Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya Ho diterima serta Ha ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan (X1) tidaklah mempunyai dampak signifikansi secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) di iBox area Bogor & Depok. Meskipun demikian, hubungan yang lemah ini tetap perlu diperhatikan dalam praktik manajerial, khususnya dalam membina hubungan antara

atasan dan bawahan penemuan ini sejalan dengan penemuan (Dodi et al., 2025)

#### **4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari proses uji t, didapatkan hasil t hitung sejumlah 4,087 dan hasil signifikansi 0,000, yang berarti  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $4,087 > 1,996$ ) serta  $\text{Sig.} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh positif serta signifikansi secara individual antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di iBox area Bogor & Depok. Hasil tersebut membuktikan bahwasanya makin tinggi motivasi kerja yang digenggam pegawai, sehingga akan makin tinggi juga kerjanya. Penemuan ini sejalan dengan penemuan (Kasih & Lestari, 2025)

#### **4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut perolehan pengujian simultan (uji F), diperoleh hasil F hitung sejumlah 30,677 dengan nilai signifikansi 0,000, di mana  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  ( $30,677 > 3,14$ ) dan  $\text{Sig.} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai dampak positif serta signifikansi pada Kinerja Karyawan di iBox Bogor & Depok. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dodi et al., 2025)

## **1. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Merujuk pada hasil kajian yang sudah dijalankan melewati tahapan analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, sehingga bisa dirumuskan beberapa kesimpulan di bawah ini:

1. Perolehan uji parsial (uji t) membuktikan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak mempunyai dampak signifikansi pada Kinerja Karyawan (Y). Perihal berikut dibuktikan dari hasil t hitung sejumlah 0,714 yang tidak melebihi t tabel 1,996, dan hasil signifikansi 0,478  $>$  0,05. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya hipotesis pertama tidaklah diterima, dan gaya kepemimpinan tidaklah berpengaruh secara nyata pada kinerja karyawan secara individual.
2. Perolehan pengujian parsial (uji t) pada variabel Motivasi Kerja (X2)

menunjukkan pengaruh positif serta signifikansi pada Kinerja Karyawan (Y). Perihal berikut ditunjukkan melalui t hitung sejumlah 4,087  $>$  t tabel 1,996, dan hasil signifikansi 0,000  $<$  0,05. Sehingga, hipotesis kedua dinyatakan diterima, yang berarti motivasi kerja menjadi faktor penentu penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Hasil uji simultan (uji F) terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 30,677  $>$  F tabel 3,14, serta tingkat signifikansi 0,000  $<$  0,05. Sehingga bisa disampaikan bahwasanya hipotesis ketiga diterima, dan kedua variabel tersebut dengan bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di iBox Bogor & Depok.

### **5.2 Saran**

Sebagai bagian akhir dari studi berikut, penulis menyampaikan beberapa masukan yang dikehendaki bisa memberi manfaat untuk pihak terkait maupun peneliti selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan (iBox Bogor & Depok)  
Mengingat hasil studi membuktikan bahwasanya motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan disarankan untuk terus memperkuat strategi yang dapat membangun motivasi, seperti pemberian penghargaan, sistem insentif, pengakuan atas pencapaian, serta pengembangan karier. Meskipun gaya kepemimpinan belum menunjukkan pengaruh signifikan secara individual, perusahaan tetap disarankan untuk melakukan pelatihan manajerial secara berkala guna meningkatkan kompetensi para pemimpin, terutama dalam aspek komunikasi, pemberdayaan, dan keteladanan. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak lebih optimal bila selaras dengan budaya kerja yang kondusif.
2. Bagi Peneliti  
Studi berikut membuka peluang untuk peneliti agar lebih giat mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, misalnya lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan, atau budaya

organisasi. Pemanfaatan metode penelitian yang lebih beragam juga akan memperkaya perspektif analisis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk peneliti berikutnya untuk melaksanakan studi sejenis namun memiliki spektrum yang lebih luas, meliputi berdasarkan segi total responden, lokasi penelitian, ataupun variabel yang dianalisis. Dengan demikian, hasil studi agar bisa digeneralisasi dengan lebih luas serta memberi pengertian yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor ritel atau industri sejenis.

## REFERENSI

- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Dodi, D. P., Nurhadi, & Hadi, S. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Supradanamas Cabang Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 112–119. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.232>
- Ekowati, S. (2024). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inti Bara Perdana ( Ibp ) Taba Penanjung Bengkulu Tengah*. 5(1), 1–16.
- Kasih, C. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Xyz. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 33–40. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i1.236>
- Mahendra, S., Wijaya, M., & Syahriandy, S. (2021). Pengaruh Inovasi Produk Dan Lokasi Terhadap Keputusan Penelitian Konsumen Pada Roemah Bata Café & Resto Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 161–166. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.458>
- Rachman, P. S. H., & Rastryana, U. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2).
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Siringoringo, M., Okto Posmaida Damanik, E., & Wilfrid Pangihutan Purba, J. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/trqhy765>
- Widodo, S. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>