**Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan**
**Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026**
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 433 – 446
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2628

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Brand Hypergoods

## *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at the Brand Hypergoods*

**Diaz Hasinul Fikri*, Rony Edward Utama**
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
*Korespondensi penulis: diazhasinul2607@gmail.com**

***Abstract***. *This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance at Brand Hypergoods. The method used in this study is an associative quantitative research design. The population for this study is Brand Hypergoods. The sampling technique employed was a saturated sample. The sample used in this study consisted of all 40 employees of Brand Hypergoods. Subsequently, the data were tabulated and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Furthermore, Leadership Style (X1) and Work Motivation (X3) together have a positive and significant effect on job loyalty (Y).*
***Keywords***: *Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance*

**Abstrak**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brand Hypergoods. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Brand Hypergoods. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Brand Hypergoods 40 karyawan. Selanjutnya, tabulasi data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y).
**Kata kunci**: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## LATAR BELAKANG

Setiap organisasi baik lembaga publik dan terlebih lembaga bisnis hamper dipastikan dituntut untuk mampu melakukan perubahan. Melakukan perubahan terhadap organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi tetap dapat bertahan. Sebagai salah satu Sumber Daya Manusia organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kesuksesan atau kegagalan suatu

*Received: July 09, 2026; Revised: July 17, 2026; Accepted: July 24, 2026; Published October 31, 2026.*
**) Corresponding author, e-mail addres*

organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam sebuah organisasi tersebut.

Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018:3) "Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan." Artinya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengharui kinerja bawahannya. Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan secara maksimal karena meyakini bahwa dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya akan memberikan feedback positif kepada pribadi para karyawan itu sendiri sehingga dapat memenuhi kepentingan-kepentingan yang ingin di capai.

Dalam menjalankan perusahaan tentunya ada banyak sekali permasalahan yang dihadapi oleh Brand Hypergoods yang bersifat intenal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja perusahaan, salah satu yang menjadi masalah dalam menurunnya kinerja karyawan dari hasil observasi penulis adalah kurangnya pengaruh kepemimpinan yang baik terhadap karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya oleh Yandra Rivaldo dkk. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi bertindak melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan Sularmi dkk. (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kesenjangan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk dikaji. Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang telah diuraikan maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brand Hypergoods.

## KAJIAN TEORITIS

### Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Vietzhal Rivai (2018:23) yaitu adalah "Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu". Secara

operasional fungsi di bagi menjadi lima dimensi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Vietzhal Rivai, Deddy mulyadi (2018:34) yaitu 1) Instruksi 2) Konsultasi, 3) Partisipasi, 4) Delegasi dan 5) Pengendalian. Hasil penelitian Wahyudi, I., & Hidayat, R. (2021) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

**H1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

**Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan (Mangkunegara, 2014:61). Menurut Hafidzi dkk (2019:53) Menyatakan bahwa terdapat beberapa diminsi dalam motivasi yaitu 1) Kebutuhan Fisik, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosia, 4) Kebutuhan Akan Penghargaan, dan 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Hasil penelitian Wijaya (2022) bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

**H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan**

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

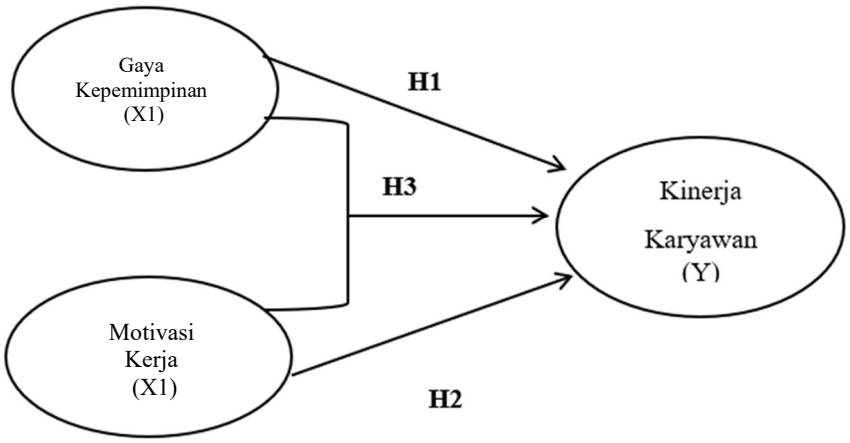
Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umunya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rossyana Fatimah, Ida Wahyuni, Baju Widjasena (2016) bahwa kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut pelatihan dan budaya organisasi sepertinya harus beriring berjalanan dengan kinerja karyawan, hal tersebut memunculkan hipotesis.

**H3 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brand Hypergoods. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada Brand Hypergoods.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brand Hypergoods. Berdasarkan data internal perusahaan karyawan yang aktif di Brand Hypergoods berjumlah 40 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka dihasilkan sampel penelitian yaitu 40 responden. Hasil tabulasi data akan diolah melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).




**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

### 1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden adalah atribut yang dimiliki oleh individu sebagai subjek penelitian, yang mencakup aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan, yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden dalam penelitian Sugiyono (2023).

**Tabel 1. Gambaran Umum Responden**

| Keterangan | Frequency | Percent |
|---|---|---|
| Berdasarkan Divisi Responden | | |
| Creative dan Product Team | 3 | 10 % |
| Customer Service | 6 | 20 % |
| Divisi – Jabatan | 1 | 3,3 % |
| Human Resoerces (HR) | 3 | 10 % |
| Keuangan | 3 | 10 % |
| Packing dan Shipping | 5 | 16,7 % |
| Quaality Control | 3 | 10 % |
| Sales dan E-Commerce | 6 | 20 % |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berasal dari divisi Customer Service serta divisi Sales dan E-Commerce, di mana masing-masing divisi tersebut berjumlah 6 orang responden atau mencakup sebesar 20,7% dari total keseluruhan sampel. Selanjutnya diikuti oleh karyawan dari divisi Packing dan Shipping yaitu sebanyak 5 orang responden (17,2%).

Sementara itu, untuk divisi Creative dan Product Team, Human Resources (HR), Keuangan, serta Quality Control memiliki proporsi sebaran responden yang sama rata, yaitu masing-masing sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10,3% dari total populasi jenuh.

## 2. Uji Instrumen Data

### a) Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dikatakan valid jika r hitung ≥ r table Ghozali (2018). Berikut hasil uji validitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan. Uji Reabilitas dinyatakan reabel jika Cronbach's Alpha pada seluruh variabel, lebih besar dari pada batas kriteria yang telah ditetapkan 0,60 (> 0,60) Sugiyono (2023). Berikut hasil uji validitas dan realiabilitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Uji realibilitas**

| Variabel | Instrumen | Rhitung | rtabel | Keterangan | *Cronbach's Alpha* |
|---|---|---|---|---|---|
| **Kinerja Karyawan (Y)** | Y.1 | 0,492 | 0,361 | Valid | 0,936 |
| | Y.2 | 0,692 | 0,361 | Valid | |
| | Y.3 | 0,676 | 0,361 | Valid | |
| | Y.4 | 0,804 | 0,361 | Valid | |
| | Y.5 | 0,570 | 0,361 | Valid | |
| | Y.6 | 0,565 | 0,361 | Valid | |
| | Y.7 | 0,640 | 0,361 | Valid | |
| | Y.8 | 0,640 | 0,361 | Valid | |
| | Y.9 | 0,741 | 0,361 | Valid | |
| | Y.10 | 0,698 | 0,361 | Valid | |
| | Y.11 | 0,694 | 0,361 | Valid | |
| | Y.12 | 0,627 | 0,361 | Valid | |
| | Y.13 | 0,687 | 0,361 | Valid | |
| | Y.14 | 0,751 | 0,361 | Valid | |
| | Y.15 | 0,765 | 0,361 | Valid | |
| | Y.16 | 0,662 | 0,361 | Valid | |
| | Y.17 | 0,655 | 0,361 | Valid | |
| | Y.18 | 0,705 | 0,361 | Valid | |
| | Y.19 | 0,659 | 0,361 | Valid | |
| | Y.20 | 0,760 | 0,361 | Valid | |
| **Gaya Kepemimpinan (X1)** | X1.1 | 0,720 | 0,361 | Valid | 0,970 |
| | X1.2 | 0,857 | 0,361 | Valid | |
| | X1.3 | 0,851 | 0,361 | Valid | |
| | X1.4 | 0,765 | 0,361 | Valid | |
| | X1.5 | 0,806 | 0,361 | Valid | |
| | X1.6 | 0,797 | 0,361 | Valid | |
| | X1.7 | 0,710 | 0,361 | Valid | |
| | X1.8 | 0,779 | 0,361 | Valid | |
| | X1.9 | 0,805 | 0,361 | Valid | |
| | X1.10 | 0,802 | 0,361 | Valid | |
| | X1.11 | 0,809 | 0,361 | Valid | |
| | X1.12 | 0,774 | 0,361 | Valid | |
| | X1.13 | 0,778 | 0,361 | Valid | |
| | X1.14 | 0,827 | 0,361 | Valid | |
| | X1.15 | 0,824 | 0,361 | Valid | |
| | X1.16 | 0,796 | 0,361 | Valid | |
| | X1.17 | 0,885 | 0,361 | Valid | |
| | X1.18 | 0,820 | 0,361 | Valid | |
| | X1.19 | 0,736 | 0,361 | Valid | |
| | X1.20 | 0,862 | 0,361 | Valid | |
| **Motivasi Kerja (X2)** | X2.1 | 0,831 | 0,361 | Valid | 0,973 |
| | X2.2 | 0,772 | 0,361 | Valid | |
| | X2.3 | 0,679 | 0,361 | Valid | |
| | X2.4 | 0,829 | 0,361 | Valid | |
| | X2.5 | 0,804 | 0,361 | Valid | |
| | X2.6 | 0,804 | 0,361 | Valid | |
| | X2.7 | 0,834 | 0,361 | Valid | |
| | X2.8 | 0,858 | 0,361 | Valid | |

| Variabel | Instrumen | Rhitung | rtabel | Keterangan | *Cronbach's Alpha* |
|---|---|---|---|---|---|
| | X2.9 | 0,830 | 0,361 | Valid | |
| | X2.10 | 0,807 | 0,361 | Valid | |
| | X2.11 | 0,729 | 0,361 | Valid | |
| | X2.12 | 0,872 | 0,361 | Valid | |
| | X2.13 | 0,822 | 0,361 | Valid | |
| | X2.14 | 0,775 | 0,361 | Valid | |
| | X2.15 | 0,869 | 0,361 | Valid | |
| | X2.16 | 0,778 | 0,361 | Valid | |
| | X2.17 | 0,866 | 0,361 | Valid | |
| | X2.18 | 0,825 | 0,361 | Valid | |
| | X2.19 | 0,904 | 0,361 | Valid | |
| | X2.20 | 0,812 | 0,361 | Valid | |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,361) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

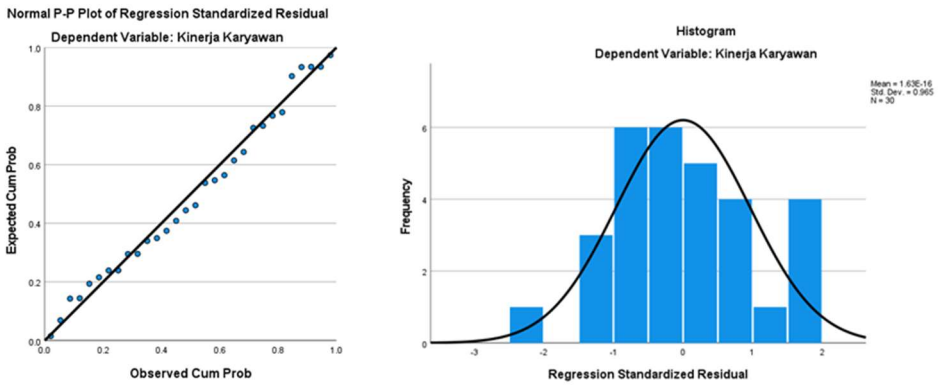
Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,970, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,973, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,936, memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Normalitas**

Bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal,

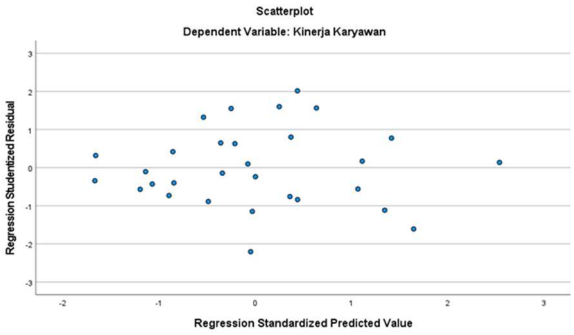
sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.




**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan mengikuti garis diagonal tanpa menyimpang terlalu jauh yang artinya data dianggap berdistribusi normal. Data distribusi dianggap normal pada grafik histogram karena puncak berada ditengah dan penyebaran kedua sisi seimbang.

**b) Uji Heteroskedastisitas**




**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil analisis grafik di atas, menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-tititk menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c) Uji Multikolinearitas**

Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel | Tolerance | VIF |
|---|---|---|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,974 | 1,027 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,974 | 1,027 |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,974, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,027, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

**4. Metode Analisis**

**a) Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel | B | Std.Error | Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Konstanta) | 24,092 | 9,928 | | 2,427 | 0,022 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,424 | 0,094 | 0,615 | 4,515 | 0,001 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,315 | 0,090 | 0,477 | 3,501 | 0,002 |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 24{,}092 + 0{,}424X1 + 0{,}315X2 + e$$

Koefisien persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) $a$ = Nilai konstanta sebesar 24,092 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 (tidak ada pengaruh), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar -24,092. Namun, secara statistik nilai konstanta ini tidak signifikan karena nilai Sig. sebesar 0,22 > 0,05, artinya konstanta tidak memiliki pengaruh yang bermakna secara statistik.

b) $b_1$ = Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,424 bernilai positif, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dengan asumsi variabel X2 tetap (konstan), akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,424 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c) $b_2$ = Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,315 bernilai positif, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X2), dengan asumsi variabel X1 tetap (konstan), akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,315 satuan. Nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b) Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error od the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,715 | 0,512 | 0,475 | 8,06144 |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, koefisien determinasi adalah 0,512. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 51,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel penelitian.

**5. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

| Variabel | B | Std.Error | Beta | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| (Konstanta) | 24,092 | 9,928 | | 2,427 | 0,022 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,424 | 0,094 | 0,615 | 4,515 | 0,001 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,315 | 0,090 | 0,477 | 3,501 | 0,002 |

Sumber: Data diolah (2026)

Dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut dibawah ini :

Perhitungan t tabel df = n-k-1 = 40 – 2 – 1 = 37 (2,048)

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (2,427 > 2,048) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (3,501 > 2,048) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha

diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**6. Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

| Model | | Sum Of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1837,521 | 2 | 918,761 | 14,138 | 0,001 |
| | Residual | 1754,645 | 27 | 64,987 | | |
| | Total | 3592,167 | 29 | | | |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil Uji F yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai Fhitung > Ftabel adalah (14.138 > 3,35). Hasil tersebut juga dievaluasi dengan nilai ρ < Sig. 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang menunjukkan adanya dampak signifikan simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sularmi dkk. (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan Hypergoods, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Ketika pimpinan mampu memenuhi harapan-harapan tersebut, sikap emosional positif karyawan akan terbentuk. Karyawan cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan lebih loyal terhadap perusahaan.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijaya (2022) bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi

pengaruh yang relatif lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Motivasi Kerja, meskipun keduanya sama-sama terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan.

3. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

   Gaya Kepemimpinqn dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F hitung (14,138) > F tabel (3,354) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya dengan adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terbukti bisa meningkatkan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada karyawan yang memperoleh penerapan gaya kepemimpinan yang baik serta memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga cenderung mampu meningkatkan kualitas kinerjanya

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa hypergoods perlu memprioritaskan program-program yang mampu menumbuhkan motivasi kerja karyawan, seperti kejelasan jenjang karier, sistem kemitraan yang transparan, pemberian pengakuan atas prestasi kerja, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi. Keterbatasan penelitian ini meliputi hanya dua variabel saja yang diteliti dan jumlah sampel yang terbatas. Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan responden penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR REFERENSI


Abdullah & Ma'ruf, M. (2019). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswara Pressindo.

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.

Algifari. (2018). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. BPFE.

Amirullah. (2015). *Pengantar manajemen*. Mitra Wacana Media.

Andi Supangat. (2018). *Statistik dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametrik*. Kencana Prenada Media Group.

Ardana, I. K., et al. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.

Bilson Simamora. (2019). *Panduan riset perilaku konsumen*. PT Gramedia Pustaka.

Edi Sutrisno. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. BP Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2019). *Perilaku keorganisasian*. BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Nugroho, A. (2019). *Strategi jitu dalam memilih metode statistik penelitian*. Andi.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (15th ed.). Pearson.

Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wijono, S. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Kencana Prenada Media Group.

Arifin, Z., & Rahmawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45-60.

Fatimah, R., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada rumah sakit Islam Harapan Anda Tegal. *Jurnal Kesehatan Manajemen, 4*(1), 30–45. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/12345

Febrianto, Y., & Dewi, S. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45-60.

Fitriani, D., & Kurniawan, B. (2020). Peran Motivasi Ekstrinsik dalam Memoderasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 55-70.

Hermawan, A., & Susanto, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 89-104. http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/jei

Kurniawan, D., & Suryani, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 33-48.

Nurhayati, T., & Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 134-148. https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/jmsdm/article/view/12345

Pahlawan, A. (2020). Multi variabel (motivasi, iklim organisasi, kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 12*(2), 45–60.

Prasetyo, H., & Wijaya, L. (2021). Motivasi Kerja sebagai Penentu Kinerja Karyawan: Studi pada Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(2), 167-182.

Rivaldo, Y., et al. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen, 12*(3), 45–60. http://journal.um.ac.id/index.php/jm

Santoso, B., & Handayani, R. (2018). Peran Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Sektor Perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 112-126.

Sari, M., & Putra, A. (2019). Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Intrinsik pada Kinerja Karyawan Perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 78-92.

Sularmi, et al. (2022). Analisis gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 8*(2), 112–125.

Utami, R., & Rahman, A. (2020). Kepemimpinan Transformasional vs. Transaksional: Dampaknya pada Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(3), 201-215.

Wahyudi, I., & Hidayat, R. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Konvensional dan Syariah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(3), 210-225.