

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKSPERTA PRIATNA SINERGI TANGERANG SELATAN

Sannyah Putri Rahmadhani¹, Ida Nurlina²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ sannyahputrirahmadhani@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01949@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine how the influence of motivation and leadership on employee performance at PT Eksperta Priatna Sinergi South Tangerang. The method used is quantitative method. The sampling technique used saturated sampling with a research sample of 66 respondents. The results of this study are, Motivation (X1) affects employee performance (Y) with the regression equation $Y = 17.833 + 0.592 X1$, the coefficient of determination is 0.433 or 43.3% and the correlation coefficient is 0.658. Hypothesis testing obtained a value ($t_{count} 6.994 > t_{table} 1.998$), and a significance value ($0.000 < 0.05$) then H_01 is rejected and H_a1 is accepted. This means that there is a significant effect of motivation (X1) on employee performance (Y) on the performance of employees of PT Eksperta Priatna Sinergi South Tangerang. Leadership (X2) affects employee performance (Y) with the regression equation $Y = 21.881 + 0.496 X2$, the coefficient of determination is 0.334 or 33.4% and the correlation coefficient is 0.578. Hypothesis testing obtained a value ($t_{count} 5.666 > t_{table} value 1.998$), and a significance value ($0.000 < 0.05$) then H_02 is rejected and H_a2 is accepted. This means that there is a significant influence of leadership (X2) on employee performance (Y) on the performance of employees of PT Eksperta Priatna Sinergi South Tangerang. Motivation (X1) and Leadership (X2) affect employee performance (Y) with the regression equation $Y = 17.493 + 0.531 X1 + 0.069 X2$, the coefficient of determination is 0.435 or 43.5% and the correlation coefficient is 0.660. Hypothesis testing F_{count} value $24.264 > F_{table} 3.14$. This proves that H_03 is rejected and H_a3 is accepted. This means that there is a significant effect of motivation and leadership on employee performance at PT Eksperta Priatna Sinergi South Tangerang.

Keywords: Motivation, Leadership, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eksperta Priatna Sinergi Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan sampel penelitian berjumlah 66 responden. Hasil penelitian ini adalah, Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 17,833 + 0,592 X1$, koefisien determinasi sebesar 0,433 atau 43,3% dan koefisien korelasi sebesar 0,658. Uji hipotesis diperoleh nilai ($t_{hitung} 6,994 > t_{tabel} 1,998$), dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eksperta Priatna Sinergi Tangerang Selatan. Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 21,881 + 0,496 X2$, koefisien determinasi sebesar 0,334 atau 33,4% dan koefisien korelasi

sebesar 0,578. Uji hipotesis diperoleh nilai ($t_{hitung} 5,666 > \text{nilai } t_{tabel} 1,998$), dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eksperta Priatna Sinergi Tangerang Selatan. Motivasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 17,493 + 0,531 X_1 + 0,069 X_2$, koefisien determinasi sebesar 0,435 atau 43,5% dan koefisien korelasi sebesar 0,660. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} 24,264 > F_{tabel} 3,14$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eksperta Priatna Sinergi Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya di segala bidang sebab persaingan antar perusahaan semakin ketat. Oleh sebab itu, Indonesia membutuhkan tenaga kerja yang profesional untuk menghadapi perkembangan perekonomian global saat ini dan masa depan, dimana tantangan dan permasalahan dunia kerja semakin kompleks dan setiap perusahaan atau organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. Menurut Prasadja Ricardianto (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau metode buat mengelola korelasi serta peran sumber daya (personil) yang dimiliki oleh individu secara efisien serta efektif dan dapat dimanfaatkan secara optimal agar tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tercapai dan dimaksimalkan.

Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia dari pimpinan merupakan modal terpenting dalam perusahaan dan selalu dibutuhkan untuk menjaga kualitas dan keterampilan dalam pengelolaan tingkat perusahaan agar dapat terus berkembang, terus membaik, juga untuk memberikan hasil yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan kondisi sosial bagi setiap pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih semangat dalam bekerja, sebaiknya para pemimpin dunia usaha juga memberikan motivasi kerja kepada setiap pegawainya, sehingga pegawai tersebut dapat meningkatkan produktifitas, kinerja dan kesejahteraan pegawainya sehingga meningkatkan semangat kerja dan loyalitas dalam

bekerja serta kondisi kerja yang lebih baik tercipta. untuk hidup. hubungan kerja. lingkungan kerja yang positif dan kompetitif. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting agar pegawai mempunyai tanggung jawab yang baik terhadap tugas yang dijalkannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Eksperta Priatna Sinergi

No.	Departemen	Standard	Rata-rata nilai Tahun 2021		Rata-rata nilai Tahun 2022		Rata-rata nilai Tahun 2023	
			Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%
1	Human Resource	80%	230	73	228	72	258	75
2	Keuangan dan Accounting	80%	258	75	270	79	230	73
3.	Team Teknis	80%	201	64	193	61	190	60
4.	Staff Admin	80%	205	65	209	65	201	64
Total			894	277	900	277	879	272
Rata-rata			223,5	69,25	225	69,25	219,8	68

Sumber: PT Eksperta Priatna Sinergi

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada tahun 2021-2022 kinerja karyawan PT Eksperta Priatna Sinergi pada bagian Human Resource Development, Keuangan dan Accounting, Team Teknis dan Staff Admin mengalami fluktuasi dan belum pernah memenuhi standard yang telah di tentukan dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kinerja dimana nilai rata-rata total menjadi 219,8 dengan presentase 68%. Oleh karena

itu, kinerja karyawan menjadi faktor urgensial yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada motivasi di PT Eksperta Priatna Sinergi Tangerang Selatan, berdasarkan observasi langsung peneliti mencatat kurangnya kebutuhan penghargaan yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan. Hal ini memerlukan perhatian dari seorang pemimpin untuk memberikan motivasi agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Di bawah ini data hasil studi pendahuluan motivasi kerja karyawan PT Eksperta Priatna Sinergi Tangerang Selatan :

Tabel 1.2
Jenis Pemberian Motivasi Kerja (Materil Non Materil)
Pada PT Eksperta Priatna Sinergi
Tahun 2021-2023

No	Jenis Pemberian Motivasi	Hak Yang Diberikan	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologis	Uang Makan	Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS dan JKK	Ada
		Pensiun dan Pesangon	
3	Kebutuhan Sosial	THR	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Bonus Tahunan	Tidak Ada
		Insentif Sesuai Pencapaian Target Perusahaan	Tidak Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan	Ada

Sumber : PT. Eksperta Priatna Sinergi 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dilihat pada poin 4 dijelaskan bahwa masih ada kebutuhan penghargaan yang belum terpenuhi seperti tidak adanya bonus tahunan dan insentif yang di berikan sesuai pencapaian target sehingga kurang memotivasi karyawan dalam bekerja dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Dengan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menciptakan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun demikian, karyawan PT Eksperta Priatna Sinergi Tangerang Selatan seperti kehilangan motivasi dikarenakan kebutuhan karyawan belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan.

Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018:2) "Kepemimpinan adalah

sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi".

Tabel 1.3
Data Pra-survey Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
	Setuju	Tidak Setuju	
Pemimpin membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawainya	15	5	20
Pemimpin mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan	15	5	20
Pemimpin yang selalu musyawarah dalam pengambilan keputusan	9	11	20
Pemimpin mampu meneliti masalah yang terjadi di Perusahaan	17	3	20
Pemimpin membawa kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi	16	4	20
Pemimpin dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	10	10	20
Pemimpin tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani secara berkelompok	12	8	20
Pemimpin memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan	18	2	20

Sumber: PT Eksperta Priatna Sinergi 2024

Berdasarkan data kepemimpinan di tabel 1.3 diketahui karyawan yang lebih banyak tidak setuju mengenai bahwa Pemimpin yang selalu musyawarah dalam pengambilan keputusan dengan penilaian setuju sejumlah 9 responden dan yang tidak setuju sejumlah 11 responden, jika pemimpin tidak musyawarah dalam pengambilan keputusan maka karyawannya juga tidak akan tahu mengenai masalah apa yang sedang terjadi dan solusi apa yang terbaik bagi perusahaan dan itu bisa berdampak bagi karyawannya jika keputusan yang diambil tidak tepat dan bisa membuat pekerjaan tidak efisien dan pastinya karyawan tidak bersemangat dalam menjalani pekerjaannya dan pastinya kinerja karyawan akan menurun. Dapat dilihat bahwa pemimpin merupakan faktor penting yang mempengaruhi.

2. PENELITIAN TERDAHULU

Edy Jumady, Dharmawati Djaharuddin, Ampauleng, A. Dahrul, Kusdiningsih M. Torano (2022) Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Pelayanan Publik Vol. 9, No. 3 Hal. 600-609 ISSN: 2715-9671 Pengaruh

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan H1 = Temuan penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan t-hitung $4,216 > 1,905$ t-tabel. H2 = Temuan penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan t-hitung $1,809 < 1,905$ t-tabel dengan nilai p-value $> 0,05$. H3 = Temuan penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan Fhitung = 10,904 untuk Ftabel dengan $\alpha = 0,05\%$ dan diperoleh Ftabel = 4,292.

Ana Septia Rahman, Elizabeth Tika Kristina, Yeni Septiani (2022) Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 2, No. 1, Hal. 80-92 e-ISSN : 2775-9687 Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astri Duta Mandiri Cinere Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere. Dimana diperoleh dari hasil uji hipotesis, nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6,959 > 1,677$), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Astri Duta Mandiri Cinere. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astri Duta Mandiri Cinere. Dimana diperoleh dari hasil uji hipotesis, nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4,303 > 1,677$), maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Astri Duta Mandiri Cinere. Motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,438 + 0,634X_1 + 0,142X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,717 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,4% sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji statistik F memiliki probabilitas sebesar $\text{sig } 0,000 < 0,05$ atau dengan nilai Fhitung = 24,888 $>$ dari Ftabel = 2,80. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astri Duta Mandiri Cinere.

Iman Syatoto dan Agustinus Kambae (2022) Jurnal Disrupsi Bisnis Universitas Pamulang Vol. 5, No. 4, Hal. 322-330 e-ISSN : 2746-6841 Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan, Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan dan Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT AK, Tbk Jakarta Selatan dengan hasil persamaan regresinya $Y = 12,617 + 0,119X_1 + 0,587X_2$ dan hasil uji f diperoleh nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $27,637 > 3,10$ serta nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Aam Rais, Eni Candra Nurhayati & M. Trihudiatmo (2024) Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah Vol. 4, No. 2 Hal. 97-110 ISSN : 2809-7580 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Semestranustra Distindo Distributor Unilever di Temanggung) Berdasarkan nilai t hitung untuk variable ini 2.539. sementara itu nilai tabel distribusi 0,05 sebesar 2,640. Maka t hitung ($2,539 <$ t tabel ($1,664$)). Hal ini berarti variable kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yang berarti variable kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasinya 0,013. Variable Disiplin Kerja Berdasarkan tabel nilai t hitung untuk variable ini 25,489. Sementara itu nilai tabel distribusi 0,05 sebesar 2,640. Maka t hitung ($25,489 <$ t tabel ($1,664$)). Hal ini berarti variable disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yang berarti variable disiplin kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan dengan nilai signifikasinya 0,000. Variable Motivasi Kerja Berdasarkan tabel nilai t hitung untuk variable ini 3,959. Sementara itu nilai tabel distribusi 0,05 sebesar 2,640. Maka t hitung ($3,959 < t_{tabel}$ (1,664). Hal ini berarti variable motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yang berarti variable motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasinya 0,000.

Marco C. Kumar, Bernhard Tewal, Ferdy Roring (2021) *Jurnal Riset Ekonomi, Managemn, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 9, No. 4, Hal- 732-740 Universitas Sam Ratulangi Manado ISSN : 2303-1174 Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara Hasil Uji t dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X1) memiliki thitung = 5,294 > ttabel = 1,690 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji t dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan (X2) memiliki thitung = 4,303 > ttabel = 1,690 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Fhitung sebesar 3,788 dan Ftabel 3,28 berarti Fhitung > Ftabel dan dilihat hasil signifikansinya 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Lia Asmalah dan Zacharia Rialmi (2019) *Pinisi Discretion Review* Vol. 2, No. 2 Hal. 119-124 ISSN : 2580-1309 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Lestari Tangerang Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Lestari dengan kontribusi sebesar 32,6%, uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau ($6,710 > 1,986$). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42%, uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau ($8,214 >$

1,986). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji pengujian hipotesis diperoleh Fhitung > Ftabel atau ($43,020 > 2,700$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

I Ketut Hery Kosala, I Wayan Pantiyasa, Nyoman Surya Wijaya (2023) *Jurnal Pariwisata dan Bisnis* Vol. 02, No. 8, Hal. 1741-1750 Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional e-ISSN : 2828-3325 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Pond Restaurant Discovery Kartika Plasa Hotel Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah, hal ini diperoleh dari nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja yang terjalin pada The Pond Restaurant Discovery Kartika Plaza Hotel akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada The Pond Restaurant Discovery Kartika Plaza Hotel, sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi kerja yang terjalin semakin buruk maka kinerja karyawan pada The Pond Restaurant Discovery

Kartika Eko Sudarso (2023) *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No. 2, Hal. 343-353 e-ISSN : 2962-8938 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lotte Shopping Indonesia, Ciputat Tangerang Selatan Berdasarkan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut : Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.996 + 0.432X_1 + 0.328X_2$ nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.700 artinya memiliki hubungan yang kuat.

Yani Restiani Widjaja, Adnan Ginanjar (2022) Jurnal Sains Manajemen Vol. 4, No. 1 Hal. 47-56 Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya e-ISSN : 2685-6972 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat Besarnya pengaruh antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya hubungan yang terjadi ditunjukkan dengan nilai koefisien mendapatkan perolehan angka sebesar 0,771 yang didasarkan pada kategori kuat karena berada pada posisi interval (0,60-0,799). Selain dari nilai kolerasi nilai lainnya diperhatikan pada perhitungan koefisien determinasi bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 59,5% oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sedangkan 40,5% di pengaruhi faktor lain. diketahui bahwa besar pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 58,3% dan variabel motivasi kerja 22,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5, sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor-faktor lain

3. METODE PENELITIAN

a. Teknik analisis Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan disiplin dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) “uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”. Menurut Sugiyono (2017:361) “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Validitas sebagai salah satu

derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner adalah menggunakan rumus korelasi product moment.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2019:168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2018:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa

- apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal
- 2) Uji Multikolinieritas
Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol
 - 3) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2018:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.
- c. Analisis Regresi berganda
Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.
Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.
 - d. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
 - e. Analisis Koefisien Determinasi
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2019:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.
 - f. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”
Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono

(2019:251) bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Tabulasi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,701	0,2423	Valid
X1.2	0,742	0,2423	Valid
X1.3	0,615	0,2423	Valid
X1.4	0,695	0,2423	Valid
X1.5	0,803	0,2423	Valid
X1.6	0,687	0,2423	Valid
X1.7	0,860	0,2423	Valid
X1.8	0,812	0,2423	Valid
X1.9	0,704	0,2423	Valid
X1.10	0,820	0,2423	Valid

Sumber : Data olahan dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel motivasi (X1) 10 item terbukti valid, dikarenakan nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel yang ada untuk n=64.

Tabel 4.10

Tabulasi Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,838	0,2423	Valid
X2.2	0,835	0,2423	Valid
X2.3	0,771	0,2423	Valid
X2.4	0,750	0,2423	Valid
X2.5	0,794	0,2423	Valid
X2.6	0,764	0,2423	Valid
X2.7	0,479	0,2423	Valid
X2.8	0,800	0,2423	Valid
X2.9	0,810	0,2423	Valid
X2.10	0,783	0,2423	Valid

Sumber : Data olahan dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kepemimpinan (X2) 10 item terbukti valid, dikarenakan nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel yang ada untuk n=64.

Tabel 4.11

Tabulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,759	0,2423	Valid
Y.2	0,767	0,2423	Valid
Y.3	0,811	0,2423	Valid
Y.4	0,662	0,2423	Valid
Y.5	0,675	0,2423	Valid
Y.6	0,786	0,2423	Valid
Y.7	0,670	0,2423	Valid
Y.8	0,788	0,2423	Valid
Y.9	0,664	0,2423	Valid
Y.10	0,839	0,2423	Valid

Sumber : Data olahan dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) 10 item terbukti valid, dikarenakan nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel yang ada untuk n=64.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	10

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai alpha cronbach's 0,911 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel motivasi (X1) masuk dalam kategori reliabel.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	10

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai alpha cronbach's 0,911 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan (X2) masuk dalam kategori reliabel.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai alpha cronbach's 0,908 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori reliabel

- c. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82727233
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.065
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.493	3.686			4.746	.000		
	Motivasi	.531	158	.590	3.358	.001	.290	3.444	
	Kepemimpinan	.069	151	.081	460	.647	.290	3.444	

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

- a. Nilai tolerance untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,290 > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independent yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar 3,444 < 10 sehingga variabel motivasi (X1) tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- b. Nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,290 > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independent yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar 3,444 < 10 sehingga variabel kepemimpinan (X2) tidak terjadi gejala multikolinieritas.

- 3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.18

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW Test)

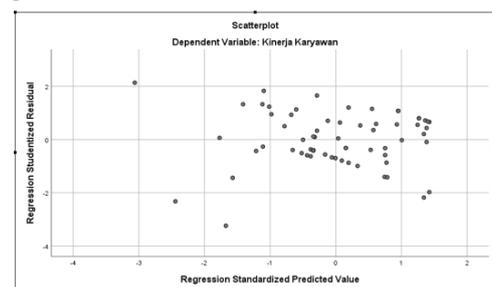
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.660 ^a	.435	.417	3.88755	1.748

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,748 yang berada diantara interval 1,550 – 2,900 dengan keterangan tidak ada autokorelasi

- 4) Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Gambar 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Grafik Scatterplot

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas,

serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.833	3.589		4.969	.000
	Motivasi	.592	.085	.658	6.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,833 + 0,592 X_1$.

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.881	3.713		5.893	.000
	Kepemimpinan	.496	.088	.578	5.666	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,881 + 0,496 X_2$.

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.493	3.686		4.746	.000
	Motivasi	.531	.158	.590	3.358	.001
	Kepemimpinan	.069	.151	.081	.460	.647

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.21 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 17,493 + 0,531 X_1 + 0,069 X_2$. Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Nilai kostanta sebesar 17,493 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 17,493 menunjukkan nilai yang positif. Jika variabel motivasi dan variabel kepemimpinan tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan bersifat tetap atau positif.

Koefisien regresi variabel X₁ sebesar 0,531 dari persamaan ini berarti bahwa ketika motivasi itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,531 dan sebaliknya ketika motivasi itu menurun sebesar 0,531 maka kinerja karyawan ikut menurun.

Koefisien regresi variabel X₂ sebesar 0,069 dari persamaan ini berarti bahwa ketika kepemimpinan itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,069 dan sebaliknya ketika kepemimpinan itu menurun sebesar 0,069 maka kinerja karyawan ikut menurun.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.23 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai "Kuat", dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,658 masuk ke kategori "Kuat".

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.24 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai

“Sedang”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,578 masuk ke kategori “Sedang”.

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Motivasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.660 ^a	.435	.417	3.88755	.435	24.264	2	63	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.25 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Kuat”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,660 masuk ke kategori “Kuat”.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.424	3.864

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,433, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,3%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 43,3\%) = 56,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.27

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.324	4.18802

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,334, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 33,4%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 33,4\%) = 66,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.28

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.417	3.88755

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,435, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 43,5\%) = 56,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.833	3.589		4.969	.000
	Motivasi	.592	.085	.658	6.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $6,994 >$ nilai ttabel $1,998$ maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.881	3.713		5.893	.000
	Kepemimpinan	.496	.088	.578	5.666	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $5,666 >$ nilai ttabel 1,998 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 4.31

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.409	2	366.705	24.264	.000 ^b
	Residual	952.121	63	15.113		
	Total	1685.530	65			

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

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui nilai signifikansi untuk motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $24,264 >$ Ftabel 3,14. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Eksperta Priatna Sinergi Tangerang Selatan. Pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,833 + 0,592 X1$, koefisien korelasi sebesar 0,658, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi mendapatkan nilai 43,3% dengan sisa 56,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan hal tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung

$6,994 >$ ttabel 1,998 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,881 + 0,496 X2$, koefisien korelasi sebesar 0,578, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang dan koefisien determinasi mendapatkan nilai 33,4% dengan sisa 66,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini dibuktikan dengan hal tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung $5,666 >$ ttabel 1,998 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai persamaan regresi linier berganda $Y = 17,493 + 0,531 X1 + 0,069 X2$, koefisien korelasi sebesar 0,660, artinya kedua variabel bebas mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan variabel terikat dan koefisien determinasi mendapatkan nilai 43,5% dengan sisa 56,5% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung $24,264 >$ Ftabel 3,14. Hal tersebut di perkuat juga dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator (Edisi ke-2). ZANAFPA PUBLISHING.
- [2] Afriana, R.F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan. Universitas Pamulang.
- [3] Alamsyah, & Moding ,B., & Kamase, J. (2021) Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Ultima Makasar. Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, 8(2).

- [4] Albert, A., & L, Claudia., & Claudia Yosephine Simanjuntak, D. (n.d.). (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi., *Jurnal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*. 4:557-564.
- [5] Asmalah, L., & Rialmi, Z. (2019). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance at PT. Prima Lestari in Tangerang. *Pinisi Discretion Review*, 2(2) Page. 119-124. ISSN : 2580-1309.
- [6] Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1-17
- [7] Ekhsan, M. (2019). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13 (1): 1–13.
- [8] Fachrurazi., & Rinaldi, K. et.al. (2021) Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Batam : Cendikia Mulia Mandiri.
- [9] Farida, Umi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I)*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- [10] Firmansyah, M.A., & Mahardika, B.W. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi 1*. Yogyakarta : Deepublish, April 2018.
- [11] Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Gianyar: UNUD
- [12] Hasibuan (2016) *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat Vol.5 No 1 Febuari 2020*.
- [13] Hasibuan (2016) *Melayu S.P. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Hasibuan (2017) *Jurnal Penelitian Terapan (PENATARAN)*, 2(1).
- [15] Hasibuan,(2020) *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- [16] Jumady, E., & Djaharuddin, D., & Ampauleng., & Dahrul, A., & Torano, K.M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal PUBLIK*, 9(3), 600-609.
- [17] Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan ke 4)*. Jakarta : Raja Grapindo.
- [18] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi Ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada
- [19] Khanady, K., & Ivone, & Supriyanto, & Sulaiman, F., & Lisa. (2021). Analisis Motivasi Kerja di PT Multi Sarana, Medan. *Jurnal SENSASI*, 525-529.
- [20] Kholifah, N. A., & Fadli, A. J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal SIBATIK*, 1(10).
- [21] Kosala, I.K.H., & Pantiyasa, I.W., & Wijaya, N.S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis*, 2(8).
- [22] Kumar, M.C., & Tewel, B., & Roring, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 732-740
- [23] Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1).
- [24] Kusuma, Y.W., & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(2).
- [25] Mangkunegara, (2018) *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020
- [26] Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- [27] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- [28] Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Konsep, dan Aplikasi Administrasi, Manajemen dan Organisasi Modern*. Bandung : Alfabeta
- [29] Nuraisyiah, R., & Haerani, A. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT Bentara Sinergies Multi Finance). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Banten Jaya*, 4(1). ISSN. 2686-0554.
- [30] Rahman, A.S., & Kristina, E.T., & Septiani, Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(1), 80-92.

- [31] Rais, A., & Nurhayati, E.C., & Trihudyatmanto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Semestanustra Distindo Distributor Unilever di Temanggung). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 4(2). ISSN : 2809-7580
- [32] Riadi, F. (2019). Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6., No. 1., Hal. 62-72.