

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KORIN TECHNOMIC CUKANGGALIH TANGERANG

Indah<sup>1</sup>, Nopi Oktavianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [indahsyifa.0208@gmail.com](mailto:indahsyifa.0208@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [dosen02481@unpam.ac.id](mailto:dosen02481@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work motivation on the performance of employees of PT Korin Technomic Cukanggalih Tangerang partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. Respondents used in this study had a population of 124 employees and a sample of 55 employees. The data analysis methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test (the normality test, multicollinearity test, & the heteroscedasticity test), simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis testing using SPSS software version 26. The results of this study are validity and reliability tests of each statement item showing the value of  $r_{count} > r_{table}$  (0.265) so that all variables are declared valid, and Cronbach's Alpha  $> 0.6$ . The normality test using the Kolmogorov-Smirnov Test test obtained results  $0,200 > 0.05$  which means normal distribution. Multicollinearity test VIF value (1,116)  $< 10$  and Tolerance value (0,896)  $> 0,10$ , so there is no multicollinearity. The heteroscedasticity test does not experience interference, so the regression is feasible to use. Leadership (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a correlation value of 0.328 (low), a coefficient of determination of 0.108 and in the hypothesis test obtained a  $t$  value of 2,531  $> t$  table 2.006 with a significance value of  $0.014 < 0,05$  Work Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a correlation value of 0.852 (very strong), a coefficient of determination of 0.726 and in the hypothesis test obtained a  $t$  value of 11,840  $> t$  table 2,006 with a significance value of  $0,000 < 0,5$  Leadership (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) with the regression equation  $Y = 5,992 + 0,079X1 + 0,836X2$  The correlation coefficient value is 0.854, which means that the independent variable and the dependent variable have a very strong relationship. The coefficient of determination is 0.729, which means that 72.9% of variations in employee performance are explained by leadership and work motivation variables, while the rest is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the calculated  $F$  value of 69,891  $> F$  table or 3,172. This is also reinforced by a significance value of  $0,000 < 0,5$  Thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This shows that there is a simultaneous significant influence between leadership and work motivation on employee performance at PT Korin Technomic Cukanggalih Tangerang.*

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

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Korin Technomic Cukanggalih Tangerang secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu memiliki populasi 124 karyawan dan

sampel berjumlah 55 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, & uji heterokedastisitas), uji regresi linier sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini yaitu Uji validitas dan reliabilitas masing-masing semua item pernyataan menunjukkan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,265) sehingga semua variabel dinyatakan valid, serta *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil  $0,200 > 0,05$  yang artinya berdistribusi normal. Uji multikolinearitas nilai VIF (1,116)  $< 10$  dan nilai *Tolerance value* (0,896)  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji heterokedastisitas tidak mengalami gangguan maka regresi layak dipakai. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,328 (rendah), nilai koefisien determinasi sebesar 0,108 dan pada uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $2,531 > t$  tabel  $2,006$  dengan nilai signifikan  $0,014 < 0,05$ . Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,852 (sangat kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 0,726 dan pada uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $11,840 > t$  tabel  $2,006$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 5,992 + 0,079X1 + 0,836X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,854 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,729 yang berarti bahwa 72,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $69,891 > F$  tabel atau  $3,172$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Cukanggalih Tangerang.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat. Maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang

harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan, setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak utama yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pengamatan atau pra riset yang penulis lakukan terhadap kepemimpinan pada PT Korin Technomic Cukanggalih Tangerang, dimana pimpinan PT Korin Technomic sering kali mengalami perubahan dalam jangka waktu yang tidak

menentu dan setiap pimpinan memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin perusahaan baik itu ke arah yang lebih baik dan sesuai yang diharapkan atau bahkan sebaliknya.

Kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian pimpinan agar bawahannya menjadi lebih terkendali dengan baik. Hal yang mendasar yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah perlunya memotivasi bawahannya sehingga bawahannya merasa lebih optimal dalam bekerja.

**Tabel 1.1**  
**Data Kepemimpinan pada PT Korin Technomic Tangerang Tahun 2024**

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Pimpinan memberikan inisiatif kerja kepada para karyawan	20	10	30
2	Pimpinan membantu menyelesaikan masalah yang terjadi kepada para karyawan	11	19	30
3	Pimpinan selalu memberikan dorongan kerja kepada para karyawan	9	21	30
4	Pimpinan saling bekerja sama dengan karyawan dalam hal pekerjaan	18	12	30
5	Pimpinan mendengarkan keluhan kesah karyawan	13	17	30

Sumber : pra-survey pada PT Korin Technomic (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil dari kuesioner pra survey dapat diketahui bahwa secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, karyawan menjawab cenderung tidak setuju. Seperti hasil yang menunjukkan sebanyak 19 orang

merasa pimpinan tidak membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada karyawan, sebanyak 21 orang tidak selalu diberikan dorongan kerja oleh pimpinan, sebanyak 17 orang tidak mendengarkan keluh kesahnya oleh pimpinan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan pada PT Korin Technomic Cukanggalih Tangerang masih kurang, sedangkan kepemimpinan itu sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Berikut data pendukung permasalahan motivasi kerja karyawan ditunjukkan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Motivasi Kerja PT. Korin Technomic Tangerang**

No	Pemberian Motivasi Kerja	Keterangan
1	Ruang istirahat, dan insentif konsumsi (Kebutuhan fisiologis)	Tidak Tersedia
2	Jaminan kesehatan, asuransi dana pensiun (Kebutuhan Rasa Aman)	Tidak merata
3	Outing/Gathering (Kebutuhan Sosial)	Tersedia
4	Bonus/Insentif setiap tahun jika mencapai target (Kebutuhan Penghargaan)	Tidak merata
5	Workshop atau pelatihan (Aktualiasasi diri)	Tersedia

Sumber : PT Korin Technomic (2024)

Berdasarkan tabel diatas 1.2 dapat di lihat bahwa masih banyak kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi. Pada kebutuhan fisiologis tidak tersedianya ruang istirahat, penyediaan makan dan kantin sehingga karyawan terkadang istirahat di tempat kerja atau pulang kerumah masing-masing. Lalu pada kebutuhan rasa aman, tidak adanya jaminan kesehatan asuransi dan dana pensiun dari perusahaan untuk karyawan yang masih belum dikontrak karena dilihat dari kedisiplinan karyawan tersebut. Lalu pada kebutuhan penghargaan karyawan tidak menerima bonus setiap tahun jika mencapai target. Hal ini menyebabkan adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja

yang membuat kinerja karyawan menurun diperusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif deskriptif agar mempermudah jalannya penelitian. Tujuan pendekatan deskriptif adalah mendeskripsikan secara sistematis fakta dan sifat-sifat dari populasi atau *area of interest* tertentu, secara faktual dan akurat (Isaac & Michael).

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2016:173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Korin Technomic Cukangalih Tangerang yang berjumlah tenaga kerja 124 Karyawan.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi", menurut Arikunto (2016:131), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Lebih lanjut menurut Sugiyono (2018:81) "Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian".

### Uji Asumsi Klasik

Secara teoritis OLS menghasilkan estimasi nilai parameter model penduga yang sah bila dipenuhi asumsi data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, tidak adanya autokorelasi. Untuk itu perlu melakukan pengujian guna mengetahui terpenuhi atau tidaknya asumsi tersebut atau yang biasa disebut uji asumsi klasik. Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit.

Menurut Ghozali (2017:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Distribusi normal akan membentuk satu

garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

## 2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain: regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan cox regression. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Santoso (2016:234), "jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali."

Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya, *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ).

Model Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas. Menurut Ghazali (2017:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika

mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, sedangkan jika dilihat dengan besaran korelasi antar variabel independen, maka suatu model regresi dapat bebas multikolinieritas, maka koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,05).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kebalikan dari homoskedastisitas, yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Sebaliknya, pengertian homoskedastisitas adalah keadaan dimana adanya kesamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Secara grafis apakah ada problem heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari multivariate standardized scatterplot. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi.

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Kualitas Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat

penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang detail dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut, hal ini tergantung instrumen yang digunakan sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak valid. Untuk mengolah uji validitas peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

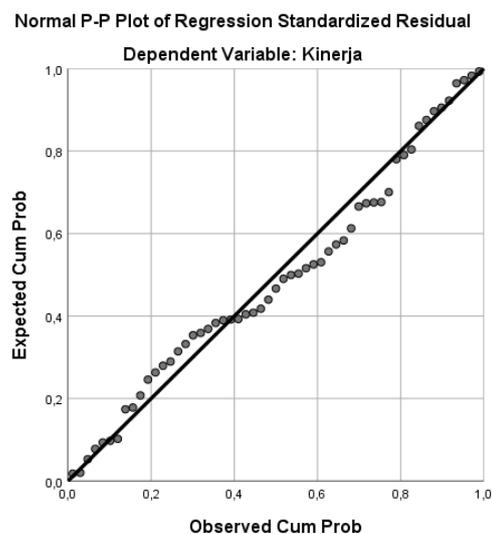
### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26.

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui hasil uji normalitas data, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan hasil grafik Normal *Probability Plot (P-Plot)* dan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi

normal. Berikut ini disajikan grafik Normal *Probability Plot (P-Plot)*.



Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah (2025)

**Gambar Grafik Probability Plot**

Dari gambar grafik *Normal Probability Plot* di atas, dapat dilihat pola penyebaran data dimana yang terbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikan dengan 0,05 atau 5% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $>$  0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagaiberikut:

#### Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,24576153
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,060
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
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 Output SPSS 26 yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya bahwa data yang diuji dalam uji normalitas terdistribusi normal. Dikatakan terdistribusi normal karena tingkat signifikansi > 0,05.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dengan kriteria sebagai berikut :

- Apabila  $VIF > 10$  maka diduga mempunyai persoalan Multikolinearitas.
- Apabila  $VIF < 10$  maka tidak terdapat Multikolinearitas.
- Apabila  $Tolerance < 0,10$  maka diduga terdapat Multikolinearitas.
- Apabila  $Tolerance > 0,10$  maka tidak terdapat Multikolinearitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
			Beta				

1 (Constant)	5,992	3,998		1,499	,140		
Kepemimpinan	,079	,100	,060	,783	,437	,896	1,116
Motivasi Kerja	,836	,077	,833	10,913	,030	,896	1,116

a. Dependent Variable: Kinerja

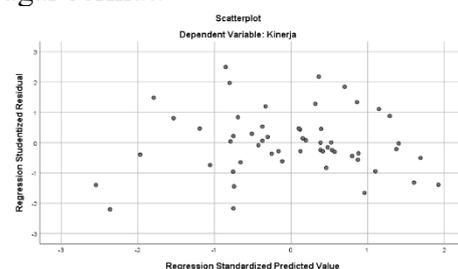
Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) adalah  $1,116 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,896 > 0,10$ . Maka dapat disimpulkan, data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Pengujian dapat dilihat dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
  - Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah (2025)

### Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji – t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung < t tabel : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika nilai t hitung > t tabel :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

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

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,365	6,782		3,003	,004
	Kepemimpinan	,432	,170	,328	2,531	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah (2025)

#### 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Untuk pengujian pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai F hitung < F tabel : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika nilai F hitung > F tabel : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26 dengan hasil sebagai berikut :

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

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2616,679	2	1308,339	69,891	,000 <sup>b</sup>
	Residual	973,431	52	18,720		
	Total	3590,109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Output SPSS 26 yang diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (69,891 > 3,172) hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig. 0,000 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Tangerang.

#### 1. 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Korin Cukanggalih Technomic Tangerang. Maka hasil penelitian terdapat beberapa hal yang perlu dibahas atau dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 20,365 + 0,432X_1$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,328 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,108 atau sebesar 10,8% sedangkan

sisanya 89,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $2,531 > 2,006$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig. 0,05 atau ( $0,014 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Korin Technomic Tangerang.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 8,424 + 0,855X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,852 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,726 atau sebesar 72,6% sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,840 > 2,006$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig. 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Korin Technomic Tangerang.

#### **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 5,992 + 0,079X_1 + 0,836X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,854 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,729 atau sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau ( $69,891 > 3,172$ ) hal

tersebut juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $<$  sig. 0,000 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Tangerang.

#### **4. KESIMPULAN**

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Korin Technomic Cukanggalih Tangerang”, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,365 + 0,432X_1$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,328 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,108 artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 0,892 di pengaruhi faktor lain, hubungannya tergolong lemah. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $2,531 > 2,006$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig. 0,05 atau ( $0,014 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Korin Technomic Cukanggalih Tangerang.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,424 + 0,855X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,852 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,726 artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hubungannya sangat kuat, sisanya 0,274 dipengaruhi faktor

lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $11,840 > 2,006$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Korin Technomic Cukangalih Tangerang.

- c. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,992 + 0,079X_1 + 0,836X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar  $0,854$  artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar sebesar  $0,729$  sedangkan sisanya  $0,271$  dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $69,891 > 3,172$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{sig. } 0,000$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Korin Technomic Cukangalih Tangerang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Agustin, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gama Panca Makmur Di Tangerang Selatan. *Jurnal Jenius* Vol.4, No.2, 2021, Issn: 2581-2769
- [3] Arep, Ishak, Dkk. (2004), *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Pt Grasindo Jakarta.
- [4] Arfiansyah, M.D., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kolega Bisnis Indonesia Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 1827-1838.
- [5] Arianti, E., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah Ii Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 73-83.
- [6] Auralia, C. I., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Persero Kcu Jakarta Flora 12000. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 2795-2806.
- [7] Fahmi, L. (2017). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori Dan Soal Jawaban*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- [8] Ghozali, I (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [9] Hanafi, Bayu Dwilaksono. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Pt. Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5 (1).
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, S. P. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [12] Herawati, H. & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt Tae Jong Indonesia. *Jurnal Kinerja Ekonomi Dan Bisnis*
- [13] Isaac, Stephen & William B. Michael. 1982. *Handbook Of Research And Evaluation: For Education And Behavioral Sciences*, Edisi Ke-2, Cet. Ke-2. San Diego: Edits Publisher.
- [14] Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama
- [15] Kartono, K. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- [16] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- [17] Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [18] Malhotra, E. A. (2017). *Marketing Research An Applied Approach Fifth Edition*. New York: Pearson.
- [19] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Cetakan Ke Sepuluh, Bandung:  
Remaja Rosdakarya.
- [20] Ma'ruf & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nirha Jaya Tehnik Makasar. *Jurnal Brand* Vo.2. Vol.2, No.2, 2020, Issn: 2686-32861
- [21] Oktavianti, N., Nariah, N., & Astuti, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Cipta Abadi Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 388-393.