

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV BERKAH AULIA NUSANTARA BOGOR TAHUN 2018, 2021, 2022

Phina Komala¹, Laura Komala²

Mahasiswa Manajemen (NIM.201010501381)¹, Universitas Pamulang²

phinakomala65@gmail.com¹, dosen01013@unpam.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Berkah Aulia Nusantara Bogor. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,879 > 1,989$). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,311 > 1,989$). Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,202 + 0,339X_1 + 0,453X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($57,818 > 3,110$).

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and work motivation on employee performance at CV Berkah Aulia Nusantara Bogor. The method used is quantitative research.. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 84 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 43.1% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($7.879 > 1.989$). Work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.4% and hypothesis testing obtained t

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

count > t table or (9.311 > 1.989). Leadership and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.202 + 0.339X_1 + 0.453X_2$. The coefficient of determination value is 57.8% while the remaining 42.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (57.818 > 3.110).

Keywords: *Leadership, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi termasuk karyawan, guna untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut setiap individu untuk mengkaji ulang seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya, kualitas sumber daya manusia menentukan daya saing organisasi itu sendiri, suatu organisasi sering kali mengalami naik turun dalam perjalanan bisnisnya, sehingga peran pimpinan dan motivasi kerja sangatlah diperlukan untuk keberlangsungan pekerjaan para karyawannya. Dimana kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 9) "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016:10) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Sedangkan CV Berkah Aulia Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia barang dan jasa. Dengan penyediaan barang melalui website yang dibuat oleh kemdikbud yaitu sistem informasi pengadaan barang di sekolah (SIPLAH). Bidang jasa nya meliputi jasa konstruksi seperti jasa renovasi rumah atau sekolah dan jasa pengeboran sumur. Adapula jasa pembuatan furniture, cathering, jasa pembayaran listrik dan jasa lainnya.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting dalam keberlangsungan kerja para karyawan yang berdampak pada hasil kinerja yang diperoleh. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang diberikan maka dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Sehingga meningkat pula kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan yang berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan data kinerja karyawan CV Berkah Aulia Nusantara periode 2018, 2021 dan 2022, hasil yang dicapai setiap tahunnya selalu mengalami perubahan, baik perubahan yang menunjukkan peningkatan maupun penurunan. Ada banyak indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan suatu perusahaan. Namun, yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tahun 2018, 2021 dan 2022. Berikut ini laporan tahunan yang telah dipublikasikan oleh CV. Berkah Aulia Nusantara Bogor.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan CV Berkah Aulia Nusantara
Periode 2018, 2021 dan 2022**

Tahun	Nama Karyawan	Jumlah Proyek	Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	Efektivitas	Kemandirian	Kualitas Kerja
2018	Jajat	5 Proyek	3 Proyek	2 Proyek	60%	Mandiri	Baik
	Hendrik	6 Proyek	4 Proyek	2 Proyek	67%	Mandiri	Baik
	Badri	7 Proyek	3 Proyek	4 Proyek	43%	Kurang Mandiri	Buruk
2021	Otoy	4 Proyek	4 Proyek	0 Proyek	100%	Sangat Mandiri	Baik
	Iwan	8 Proyek	5 Proyek	0 Proyek	62%	Mandiri	Baik
	Bahrudin	5 Proyek	4 Proyek	0 Proyek	80%	Sangat Mandiri	Baik
2022	Maun	7 Proyek	2 Proyek	5 Proyek	28%	Kurang Mandiri	Buruk
	Iman	5 Proyek	3 Proyek	2 Proyek	60%	Mandiri	Baik
	Hendrik	6 Proyek	4 Proyek	2 Proyek	67%	Mandiri	Baik
	Udin	7 Proyek	3 Proyek	4 Proyek	43%	Kurang Mandiri	Buruk

Sumber: Data Olahan Laporan Keuangan CV. Berkah Aulia Nusantara

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Aulia Nusantara, selalu mengalami perubahan setiap tahunnya baik peningkatan maupun penurunan. Penurunan Kinerja Karyawan yang dirasa terjadi pada tahun 2018, yaitu dimana terdapat 1 karyawan yang dikatakan masuk dalam kriteria buruk, sedangkan pada tahun 2022 terjadi penurunan cukup drastis dimana terdapat 2 karyawan yang dikatakan masuk dalam kriteria buruk. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya penurunan kinerja pada tabel di atas, maka penting untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Aulia Nusantara Bogor Tahun 2018, 2021 dan 2022”, sehingga dapat diketahui mengenai kemampuan perusahaan dalam manajemen yang baik dan seberapa maksimal perusahaan mampu melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat memaksimalkan target sesuai tujuan perusahaan.

KEPEMIMPINAN

“Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, Rivai menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki otoritas atau jabatan, tetapi juga tentang kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi dan membimbing orang lain untuk mencapai hasil yang terbaik” (Veithzal Rivai, 2014:261). Dengan kata lain kepemimpinan ini merupakan aset utama dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan sebagai penggerak dan laju pembangunan perusahaan. Pengertian Kepemimpinan menurut Robbins & Judge (2015:217) “Kepemimpinan yaitu kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada sebuah visi atau tujuan yang sudah ditetapkan”. Kepemimpinan menurut James M. Black dalam Samsudin (2016:287) “kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai satu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan pondasi utama pengembangan organisasi, karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuannya.

MOTIVASI KERJA

Motivasi ini merupakan serangkaian sikap dan nilai yang merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja".

Menurut Hasibuan (2017:193) "Motivasi mempersoalkan Bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan". Sedangkan menurut Edwin B. Lipo (2017:143) Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dengan begitu penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa motivasi merupakan usaha atau dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk memberikan sikap inisiatif atau melakukan tindakan guna meraih suatu tujuan tertentu.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan". Menurut Fahmi (2018:2) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu". Sedangkan menurut Mathis (2016:113) berpendapat "Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan".

Kinerja mengandung tiga komponen penting yaitu; tujuan, ukuran dan evaluasi. Menetapkan tujuan untuk setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi bagi setiap karyawan. Tanpa hasil kerja yang baik, maka organisasi dengan sendirinya tidak akan maju atau berkembang. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diharapkan, perhatian manajemen harus diberikan pada masalah yang berkaitan dengan kinerja.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian Roni Fadli (2019) yang berjudul "Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Perkasa Tekindo". Diperoleh hasil bahwa berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa pengaruh kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Perkasa Tekindo adalah sebesar 66,1%, sedangkan sisanya $(100\% - 66,1\%) = 33,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa $= 9,677 > = 1,676$, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo.

Penelitian Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi di Jakarta", diperoleh Berdasarkan hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, dan nilai

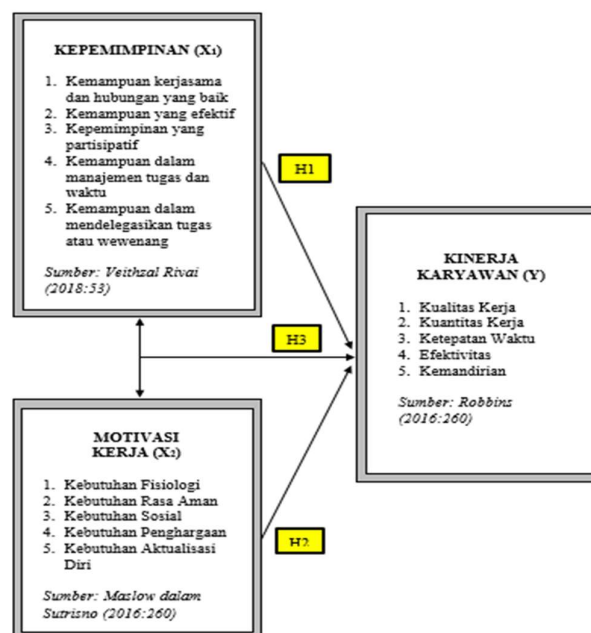
koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian Yeni Widjaja, Adnan Ginanjar (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat”. Diperoleh berdasarkan perhitungan koefisien determinasi besarnya berpengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5%, sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor-faktor lain. Pengujian pada hipotesis secara simultan yang telah dilakukan yaitu membandingkan nilai F hitung dan F tabel hipotesis akan diterima apabila F hitung $>$ F tabel maka diketahui bahwa nilai F hitung = 76,326 $>$ F tabel 3,08. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen *Production* di PT Cladtek Bi Metal *Manufacturing* Batam”. Diperoleh hasil Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan F hitung bernilai 9,464 lebih besar dari nilai F tabel 3,04 dengan tingkat signifikan t hitung sebesar 0,000 dan nilai alpha 0,05. Karena nilai signifikan t hitung $<$ nilai alpha ($0,000 < 0,05$) sehingga semua variabel (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H3 diterima.

KERANGKA BERPIKIR

Menurut Sugiyono (2019:95) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir penelitian ini seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Bagan Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H_1 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV Berkah Aulia Nusantara Bogor.

H_2 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV Berkah Aulia Nusantara Bogor.

H_3 = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada CV Berkah Aulia Nusantara Bogor.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif yang artinya suatu kegiatan penelitian yang spesifikasinya bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas, baik mengenai tujuan penelitian, topik penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, dan metodologinya mulai dari awal hingga penyusunan rencana penelitian. Populasi penelitian ini adalah jumlah populasi keseluruhan pada CV Berkah Aulia Nusantara yang berjumlah 84 karyawan. Dengan begitu peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 84 karyawan dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

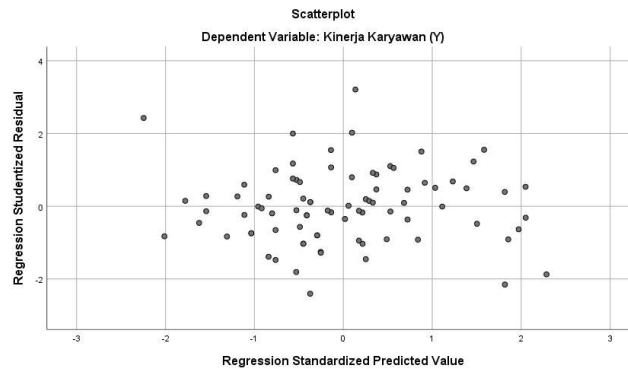
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja Karyawan (Y)
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.80
	Std. Deviation	3.779
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.075
Test Statistic		.080
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 olahan dari SPSS 2024

Hasil uji normalitas pada sample kolmogorov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik uji heteroskedastisitas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.202	2.805		2.924	.004		
Kepemimpinan (X1)	.339	.089	.346	3.819	.000	.620	1.613
Motivasi Kerja (X2)	.453	.082	.504	5.560	.000	.620	1.613

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan dari SPSS 2024

Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi tersebut kurang dari 1 yang berarti model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Regresi Linear Berganda
Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.202	2.805		2.924
	Kepemimpinan (X1)	.339	.089	.346	3.819
	Motivasi Kerja (X2)	.453	.082	.504	5.560

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan dari SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 8,202 + 0,339X_1 + 0,453X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas mempunyai interpretasi:

1. Nilai konstanta sebesar 8,202 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,202 poin.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X₁) sebesar 0,339 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,339 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,453 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,453 poin.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.877	3.052		4.547
	Kepemimpinan (X1)	.643	.082	.656	7.879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan dari SPSS 2024

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.613	2.614		5.209
	Motivasi Kerja (X2)	.645	.069	.717	9.311

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data olahan dari SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji t di atas:

1. Hasil uji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (7,879) > t_{tabel} (1,989) dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (9,311) > t_{tabel} (1,989) dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	697.193	2	348.597	57.818
	Residual	488.366	81	6.029	
	Total	1185.560	83		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data olahan dari SPSS 2024

Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} (57,818) > F_{tabel} (3,110) dengan signifikansi < 0,05 atau (0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KOEFISIEN DETERMINASI

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.578	2.455
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)				

Sumber: Data olahan dari SPSS 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,578 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-57,8\%) = 42,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (7,879) > t_{tabel} (1,989)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Roni Fadli (2019) bahwa diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (9,677 > 1,676)$ hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Perkasa Tekindo.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (9,311) > t_{tabel} (1,989)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana (2020) bahwa diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799$, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} (57,818) > f_{tabel} (3,110)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hariman Syaleh (2019) bahwa dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa berdasarkan hasil Nilai R^2 (R square) adalah sebesar 0,781 yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 78,1 %, dimana sisanya sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,877 + 0,643X_1$, nilai korelasi sebesar 0,656 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,879 > 1,989)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,613 + 0,645X_2$ nilai korelasi sebesar 0,717 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,311 > 1,989)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,202 + 0,339X_1 + 0,453X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,767 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(57,818 > 3,110)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(2), 85-100.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. B. (2017). *Personal Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- , (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2016). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Saputri, Rahayu; Andayani, Nur Rahmah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Administration*, 2(2).
- Sudarso, Aden Prawiro; Abid, Muhamad; Rukmana, Indra Januar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrilah, J. (2017). *Profil CV Berkah Aulia Nusantara*. Diakses pada 12 September 2023 dari <https://www.berkahaulianusantara.com/index.html>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Group.

- Syaleh, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita*, 4(2).
- Widjaja, Yeni Restiani; Ginanjar, Adnan. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1).