

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SINAR KUSUMA PERKASA KOTA TANGERANG

Windy Wijaya<sup>1</sup>, Fathorrahman, S.Pd., M.Si., M.M.<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [windyhijaya123@gmail.com](mailto:windyhijaya123@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01040@unpam.ac.id](mailto:dosen01040@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study aims to determine the influence of leadership and work motivation on employee performance at CV Sinar Kusuma Perkasa Tangerang City.*

**Methods.** *This research is a quantitative with an assumptive approach method. The population in this study were 60 employees. The sample technique used is saturated sampling or census.*

**Results.** *The results of this study are that there is a significant influence on leadership and motivation on employee performance. This can be proven by the value of  $f_{count} > f_{table}$  or  $(68.433 > 3.15)$  and  $sig (0.000) < 0.05$  and has a contribution of influence of 70.6% with a very strong relationship level because it has a correlation value of 0.840.*

**Implications.** *Leadership and motivation have a significant influence on Employee Performance, so the implication of this study is that organizations are expected to be able to improve effective communication, provide rewards to employees, and monitor and evaluate employees.*

**Keywords.** *Leadership, Work Motivation and Employee Performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.

**Metode.** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan asumsi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

**Hasil.** Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel atau  $(68,433 > 3,15)$  dan  $sig (0,000) < 0,05$  serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 70,6% dengan tingkat hubungan sangat kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,840.

**Implikasi.** Kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga implikasi dari penelitian ini adalah organisasi diharapkan mampu meningkatkan komunikasi yang efektif, memberikan penghargaan kepada karyawan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap karyawan.

**Kata Kunci.** Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 1. Pendahuluan

Dalam dunia usaha di saat ini banyak organisasi yang dituntut buat berkembang dengan cepat untuk menaikkan kualitas dari organisasi apalagi waktu ini banyak persaingan dari organisasi-organisasi yang membentuk mereka ingin selalu sebagai nomor satu. Organisasi benar-benar berkompetisi dan harus memperhatikan peningkatan dan pengembangan dalam sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia artinya ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi (2016:15), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Menurut Robbins et al. (2019), "motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan". Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai tersebut.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi memerlukan adanya demokrasi dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak penurunan kinerja total perusahaan. Terdapat motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, yang dimana motivasi intrinsik merupakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu disebabkan oleh dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu disebabkan oleh dorongan yang berasal dari luar diri sendiri.

Motivasi langsung yang diberikan perusahaan adalah dengan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), BPJS dan JKK, Promosi jabatan, dan Bonus Tahunan apabila karyawan mencapai target perusahaan. Jika dilihat dari segi lembur (*overtime*) perusahaan juga memberikan upah lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi batas jam kerja operasional.

Namun perusahaan tidak memberikan uang makan, hal ini tentu akan merugikan karyawan jika lembur sampai dengan beberapa jam (lebih dari 1 jam). Kemudian juga tidak adanya program *Family Gathering* untuk seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, serta karyawan juga tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, sehingga hal tersebut menimbulkan kurang semangatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan dan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Maka dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti perusahaan akan memberikan uang makan bagi karyawan yang bersedia bekerja *overtime* (lembur), Kemudian, perusahaan juga belum maksimal dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya untuk lebih maju.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Menurut Sunarsih (2019:81), "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi".

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman (2015:173), "Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan hal tersebut Notoatmodjo (2015:115) berpendapat bahwa, "Motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya".

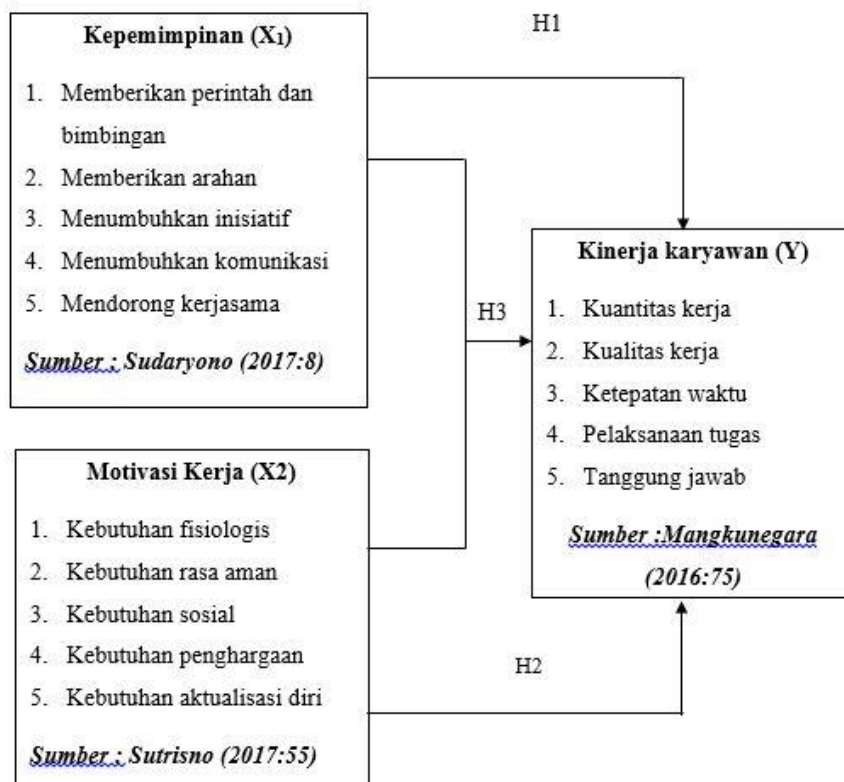
Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga dapat mencapai tujuannya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2015:55), "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi". Seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu *performance* atau kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang karyawan tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang paling penting bagi hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau inisiasi dimana karyawan tersebut bekerja. Sementara menurut Mangkunegara (2017:67), "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja karyawan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2015:63), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam memberikan pengarahan terkait tugas kepada karyawan mengenai tugas yang diembanya, semakin baik gaya kepemimpinan maka hasil kerja yang dicapai perusahaan, begitu juga dengan motivasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang baik akan semakin kompetitif dan mampu bersaing di masa depan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H<sub>01</sub>=0 Tidak terdapat pengaruh secara persial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa .
- H<sub>a1</sub>≠0 Terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa.
- H<sub>02</sub>= 0 Tidak terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.
- H<sub>a2</sub>≠0 Terdapat pengaruh secara persial motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.
- H<sub>03</sub>= 0 Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.
- H<sub>a3</sub>≠0 Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan asumsi. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015:14), “Metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya”

Menurut Sugiyono (2017:215), “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2017:149), menjelaskan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode teknik sampling jenuh. Selanjutnya Sugiyono (2017:153), menjelaskan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| No               | Pernyataan          | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|------------------|---------------------|---------|--------|------------|
| Kepemimpinan     |                     |         |        |            |
| 1                | Butir Pernyataan 1  | 0,593   | 0,254  | Valid      |
| 2                | Butir Pernyataan 2  | 0,662   | 0,254  | Valid      |
| 3                | Butir Pernyataan 3  | 0,716   | 0,254  | Valid      |
| 4                | Butir Pernyataan 4  | 0,743   | 0,254  | Valid      |
| 5                | Butir Pernyataan 5  | 0,711   | 0,254  | Valid      |
| 6                | Butir Pernyataan 6  | 0,709   | 0,254  | Valid      |
| 7                | Butir Pernyataan 7  | 0,766   | 0,254  | Valid      |
| 8                | Butir Pernyataan 8  | 0,752   | 0,254  | Valid      |
| 9                | Butir Pernyataan 9  | 0,779   | 0,254  | Valid      |
| 10               | Butir Pernyataan 10 | 0,795   | 0,254  | Valid      |
| Motivasi         |                     |         |        |            |
| 1                | Butir Pernyataan 1  | 0,765   | 0,254  | Valid      |
| 2                | Butir Pernyataan 2  | 0,669   | 0,254  | Valid      |
| 3                | Butir Pernyataan 3  | 0,701   | 0,254  | Valid      |
| 4                | Butir Pernyataan 4  | 0,819   | 0,254  | Valid      |
| 5                | Butir Pernyataan 5  | 0,815   | 0,254  | Valid      |
| 6                | Butir Pernyataan 6  | 0,721   | 0,254  | Valid      |
| 7                | Butir Pernyataan 7  | 0,730   | 0,254  | Valid      |
| 8                | Butir Pernyataan 8  | 0,793   | 0,254  | Valid      |
| 9                | Butir Pernyataan 9  | 0,788   | 0,254  | Valid      |
| 10               | Butir Pernyataan 10 | 0,795   | 0,254  | Valid      |
| Kinerja Karyawan |                     |         |        |            |
| 1                | Butir Pernyataan 1  | 0,772   | 0,254  | Valid      |
| 2                | Butir Pernyataan 2  | 0,734   | 0,254  | Valid      |
| 3                | Butir Pernyataan 3  | 0,823   | 0,254  | Valid      |
| 4                | Butir Pernyataan 4  | 0,772   | 0,254  | Valid      |
| 5                | Butir Pernyataan 5  | 0,712   | 0,254  | Valid      |
| 6                | Butir Pernyataan 6  | 0,667   | 0,254  | Valid      |
| 7                | Butir Pernyataan 7  | 0,717   | 0,254  | Valid      |
| 8                | Butir Pernyataan 8  | 0,759   | 0,254  | Valid      |
| 9                | Butir Pernyataan 9  | 0,744   | 0,254  | Valid      |
| 10               | Butir Pernyataan 10 | 0,773   | 0,254  | Valid      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

Berdasarkan data tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa setiap butir item pernyataan semua dinyatakan valid, hal ini dibuktikan setiap butir item pernyataan memiliki nilai thitung > rtabel (0,254). Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standar <i>cronbach's Alpha</i> | Keputusan |
|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-----------|
| Kepemimpinan (X1)    | 0,898                   | 0,60                            | Reliabel  |
| Motivasi Kerja (X2)  | 0,913                   | 0,60                            | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,919                   | 0,60                            | Reliabel  |

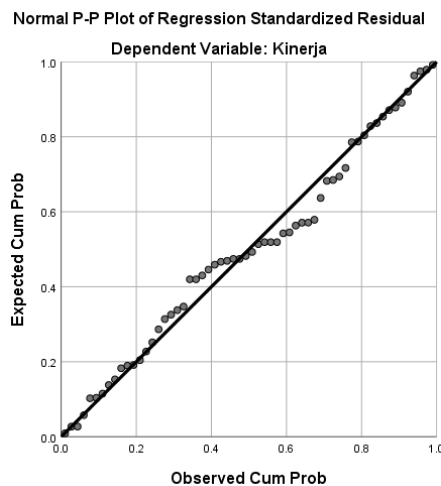
Sumber : Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa variabel pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner pada semua variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).



Sumber: Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

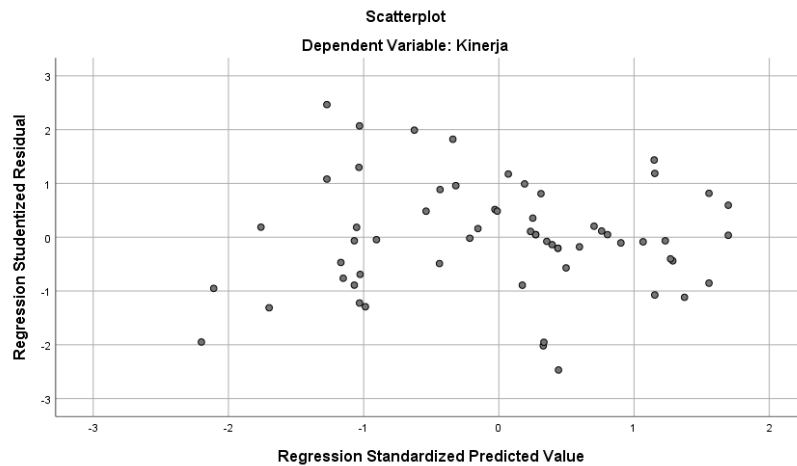
| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
|       |                | Tolerance               | VIF   |
| 1     | KEPEMIMPINAN   | .316                    | 3.162 |
|       | MOTIVASI_KERJA | .316                    | 3.162 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

Dari tabel 3. di atas dapat diketahui hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,316 dan motivasi sebesar 0,316 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 3,162 serta motivasi kerja sebesar 3,262 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas. Atau dapat diartikan tidak terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas sehingga hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak terganggu.

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3. di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu. Serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | 7.630                       | 2.732      |                           | 2.792 | .007 |
| KEPEMIMPINAN   | .341                        | .125       | .348                      | 2.722 | .009 |
| MOTIVASI_KERJA | .464                        | .112       | .530                      | 4.147 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan pada table 4. mengenai regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,630 + 0,341 X_1 + 0,464 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,630 diartikan bahwa jika tidak ada variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) maka kinerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 7,630 atau dengan kata lain jika variabel independen sama dengan 0 maka kinerja tetap menghasilkan 7,630. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,341 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1unit pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,341 point. Bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), semakin meningkat disiplin kerja maka semakin bertambah kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,464 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1unit pada variabel motivasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,464 point. Bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), semakin baik penerapan motivasi maka semakin baik kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .786 <sup>a</sup> | .617     | .611              | 4.198                      |

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

Berdasarkan tabel 5. diatas hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,617 atau 61,7% sedangkan sisanya (100%-61,7%) yaitu 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |
| 1 (Constant)   | 9.117                       | 3.064      |                           | 2.976  |
| Kepemimpinan   | .771                        | .080       | .786                      | 9.672  |
| Kepuasan Kerja | .715                        | .066       | .817                      | 10.797 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6. di atas maka diperoleh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9,672 > 2,002). Hasil 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 positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang. Sedangkan motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(10,797 > 2,002)$ . Hasil 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 positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.

## Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1885.106       | 2  | 942.553     | 68.433 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 785.078        | 57 | 13.773      |        |                   |
|       | Total      | 2670.183       | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Hasil Pengolahan Data, tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7. di atas di peroleh nilai  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  atau  $(68.433 > 3,15)$ . 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 positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,630 + 0,341 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,786 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,617 atau sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(9,672 > 2,002)$ . Hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$  Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang

### Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,630 + 0,464 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,817 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,668 atau sebesar 66,8% sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem motivasi kerja akan memperbaiki kinerja karyawan. Dari uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(10,797 > 2,002)$ . Hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi.  $Y = 7,630 + 0,341 X_1 + 0,464 X_2$  Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh nilai sebesar 0,840 artinya variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan adalah sebesar 0,706 atau sebesar 70,6% sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan atau terjadinya peningkatan kinerja. Dari uji hipotesis diperoleh nilai.  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $68.433 > 3,15$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< sig.$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota tangerang.

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentu saja tidak luput dari kekurangan dan hambatan yang dialami, serta menjadi beberapa faktor untuk dapat lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah responden yang hanya 60 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- b. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
- c. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.

### **6. Kesimpulan**

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,672 > 2,002$ ) dan sig ( $0,000$ )  $< 0,05$  dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,7% dengan tingkat hubungan sangat kuat karena memiliki nilai korelasi 0,786. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa.
- b. Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Nusantara Bina Artha Tangerang Selatan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $11,931 > 2,310$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada dibawah 0.05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $68.433 > 3,15$ ) dan sig ( $0,000$ )  $< 0,05$  dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 70,6% dengan tingkat hubungan sangat kuat karena memiliki nilai korelasi 0,840. Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Kusuma Perkasa Kota Tangerang.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: PT Bumi Aksara.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ediri Revisi*Jakarta: PT Bumi Aksara.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, A. (2016). *Ekonomi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Piartini, P. S. (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Sekecamatan Sukawati Gianyar, 7,(4).
- Prasetyani, D. (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama Balaraja, 15.(2)
- Rego, E. B. D. (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste, 6.(12), 123-125.
- Saputri, R. (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Production di PT. Cladtek Bl-Metal Manufacturing Batam, 2,(2) 219-220.
- Setiawan, A., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Merchandiser SIMP di PT Hasta Ayu Nusantara). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syaleh, H. (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukitting 4,(2), 221-227.