

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanindo Sukses Makmur Tangerang

Novita Sari^{1*}, Muhammad Gandung²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: ns.novitasarii24@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanindo Sukses Makmur Tangerang. Metode penelitian berdasarkan klasifikasinya berjenis kuantitatif yang bersifat asosiatif (kausal). Populasi penelitian yaitu karyawan pada PT Tanindo Sukses Makmur Tangerang yang berjumlah 115 karyawan, adapun penentuan sampel menggunakan teknik random sampling didapat 115 karyawan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial berjenis parametris dan statistik regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembuktian uji yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial yang terbukti signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis koefisien (R) sebesar 0.546, yang artinya terbukti signifikan di mana $R > 0.05$ ($0.744 > 0.05$) berada di area interval kuat (0.060-0.799). Analisis koefisien determinasi juga terbukti signifikan di mana $adjusted R Square > 0.05$ ($0.546 > 0.05$), dengan arti lain kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 54.6% dan sisanya 45.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Uji secara simultan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan di mana nilai $Sig. < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.612 > 3.08$). Pembuktian uji parsial pertama membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapat nilai $Sig. < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.720 > 1.98$). Sedangkan uji parsial kedua pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai $Sig. < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.079 > 1.98$). Adapun pra syarat signifikansi dalam model regresi yang telah terpenuhi didapat persamaan regresi yaitu $Y = 6.743 + 0.377X_1 + 4.822X_2$.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to prove the influence of leadership and work motivation on employee performance at PT Tanindo Sukses Makmur Tangerang. The research method is based on</i></p>

quantitative classification which is associative (causal) in nature. The research population was employees at PT Tanindo Sukses Makmur Tangerang, totaling 115 employees. Meanwhile, the sample was determined using a random sampling technique, 115 employees were used as the sample. The data analysis technique uses parametric inferential statistical analysis and regression statistics. Based on the results of the calculations and verification of the tests carried out, the multiple correlation coefficient, coefficient of determination, simultaneous test and partial test were proven to be significant. This can be proven by the results of the coefficient analysis (R) of 0.546, which means it is proven to be significant where $R > 0.05$ ($0.744 > 0.05$) is in the strong interval area (0.060-0.799). Analysis of the coefficient of determination was also proven to be significant where the adjusted R Square > 0.05 ($0.546 > 0.05$), meaning that leadership and work motivation contributed to employee performance by 54.6% and the remaining 45.4% was influenced by other factors not studied. Simultaneous testing of the influence of leadership and work motivation on employee performance was proven to be significant where the Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and Fcount $> Ftable$ ($69,612 > 3.08$). The first partial test proves the influence of leadership on employee performance, obtaining a Sig value. < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and tcount $> ttable$ ($5.720 > 1.98$). Meanwhile, the second partial test of the influence of work motivation on employee performance obtained a value of Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$) and tcount $> ttable$ ($7.079 > 1.98$). As for the pre-requisites for significance in the regression model that have been fulfilled, the regression equation is $Y = 6.743 + 0.377X_1 + 4.822X_2$.

How to cite: Sari, N., & Gandung, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanindo Sukses Makmur. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(2). 379-388



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia tidak hanya merupakan alat utama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia suatu organisasi hendaknya dikelola secara efektif agar tercipta keseimbangan antara kemampuan organisasi dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui sejauh mana Sumber Daya Manusia mampu berperan pertumbuhan dan perkembangan guna mencapai tujuan organisasi.

Suatu perusahaan tentu mempunyai strategi untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan serta merencanakan sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting keberadaannya dalam menjalankan roda bisnis suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan dapat diketahui dari bagaimana memaksimalkan dan mengelola sumber daya

manusia sehingga tujuan dapat tercapai. Keseriusan yang tinggi serta kesepakatan bersama coba diwujudkan oleh PT Tanindo Sukses Makmur, sebuah perusahaan dibidang kardus. PT Tanindo Sukses Makmur sudah berdiri sejak tahun 2000, juga sudah memiliki beberapa anak perusahaan bergerak di bidang styrofoam berbagai bentuk, styrofoam warna dan juga pisau pond.

Kinerja karyawan yang baik adalah suatu poin penting dan semakin meningkatnya kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin mudah mencapai tujuan, patut disayangkan pada kenyataannya hal tersebut belum dapat diwujudkan PT Tanindo Sukses Makmur. Permasalahan terkait performa kerja karyawan yang dapat ketahui berdasarkan data yang didapatkan menjelaskan bahwa adanya tren penurunan dalam kurun 2 (dua) tahun terakhir. Keadaan tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya kedisiplinan kerja dan ditambah dengan kebijakan dalam memberikan target ataupun beban kerja yang diterima oleh karyawan. Implikasi penurunan hasil kerja karyawan dari berbagai faktor tersebut menjadi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan karyawan.

Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai cara tersendiri untuk memengaruhi serta mengarahkan karyawan sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan. Permasalahan-permasalahan yang kerap terjadi pada beberapa pimpinan unit kerja terutama dalam hal pemberian sanksi tegas kepada bawahan yang melakukan pelanggaran. Kurangnya kemampuan sebagian pimpinan yang diberikan kepercayaan dalam mengarahkan bawahan, yang faktanya kurang mampu dilakukan dengan maksimal sehingga menyebabkan terhambatnya aktivitas operasional. Keadaan tersebut tentu akan dapat menghambat kinerja para karyawan PT Tanindo Sukses Makmur Tangerang, sepatutnya setiap individu mempunyai jiwa kepemimpinan dan pada satu sisi untuk diri pribadi karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja.

Faktor lain yang dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja seorang karyawan adalah dorongan dari dalam maupun yang berasal dari luar diri karyawan tersebut dan motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi tentu para karyawan akan bekerja lebih giat serta terpicu di dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah seorang karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan akan menghadapi berbagai kendala serta kesulitan dalam menjalani aktivitas pekerjaan dan hal ini butuh penanganan serius sehingga tidak menjadi berlarut-larut dan akhirnya mengganggu operasional kerja. Motivasi adalah suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanindo Sukses Makmur Tangerang.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

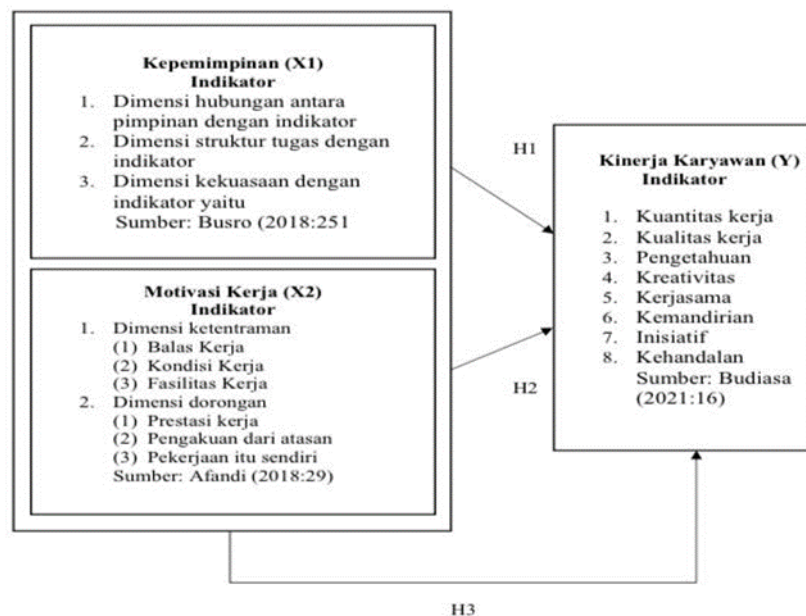
Menurut Budiasa (2021:15) “kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan”. Menurut Busro (2018), “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja baik secara individu maupun kelompok suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi”.

Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:215), “Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu”. Adapun menurut Terry dalam Sedarmayanti (2019:273) “kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk memengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”. Adapun menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno dan Priansa (2018:171) “motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Tanindo Sukses Makmur

H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanindo Sukses Makmur

H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanindo Sukses Makmur

METODE PENELITIAN

Mengacu dari pendapat Sujarweni (2019:6) di mana pendekatan kuantitatif adalah “jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran)”. Objek penelitian adalah PT Tanindo Sukses Makmur Tangerang di jalan Gembor, Kecamatan. Periuk, Kota Tangerang Banten 15132. Sampel penelitian didapat berdasarkan populasi sebanyak 115 responden atau karyawan. Jumlah sampel tersebut didapat dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* sesuai

dengan karakteristik karyawan di PT Tanindo Sukses Makmur. Kuesioner: Sebagai sumber utama data penelitian dalam jenis penelitian kuantitatif, oleh karena itu kuesioner disebarikan kepada para karyawan PT Tanindo Sukses Makmur yang berupa pernyataan-pernyataan atau sikap terkait variabel-variabel penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1 Output Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.349	3.737

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Output pada tabel 1 di atas menerangkan bahwa korelasi sederhana variabel penelitian yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan masuk kategori sedang. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari hasil koefisien korelasi berganda (R) kolom kedua sebesar 0.596 yang berada pada area interval 0,40-0,599 mendekati 1 (satu).

Besaran kontribusi variabel bebas mengacu pada tabel 4.9 *output summary* didapat hasil nilai *R square* (0.355). Nilai 0.355 dapat diartikan bahwa dalam model sederhana kontribusi variabel bebas yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 35,5% sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2 Output Uji T dan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.702	2.180		7.662	.000
Kepemimpinan	.568	.072	.596	7.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada tabel 2 *Output coefficients* diperoleh hasil dalam model sederhana bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan di mana nilai Sig. kepemimpinan lebih dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.881 > 1.98$). Sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan panduan t_{tabel} statistik uji dua arah dengan taraf toleransi kesalahan 5% diperoleh $0.05/2 = 0.025$ yaitu $df = n - k$ ($115 - 2 = 113$) sebesar 1.98.

Analisis Regresi Sederhana Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada tabel 2 *output coefficients* (B) *unstandardized coefficients* diperoleh nilai regresi yang dapat dimasukkan dalam persamaan regresi berganda dengan interpretasi sebagai berikut: $Y = 16.702 + 0.568X$. Nilai konstanta (a) adalah 16.702 adalah nilai tetap untuk variabel kinerja karyawan, dengan syarat variabel bebas yaitu kepemimpinan tidak ada perubahan nilai. Koefisien regresi 0.568 adalah nilai variabel kepemimpinan di mana setiap pertambahan maupun penurunan satu-satuan pada variabel kepemimpinan, akan meningkatkan ataupun menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.568.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3 Output Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.419	3.531

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Output pada tabel 3 di atas menerangkan bahwa korelasi sederhana variabel penelitian yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan masuk kategori kuat. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari hasil koefisien korelasi berganda (R) kolom kedua sebesar 0.651 yang berada pada area interval 0,60-0,799 mendekati 1 (satu).

Besaran kontribusi variabel bebas mengacu pada tabel 3 *output summary* didapat hasil nilai *R square* (0.424). Nilai 0.424 dapat diartikan bahwa dalam model sederhana kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 42,4% sedangkan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Output Uji T dan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.831	2.308		5.560	.000
Motivasi Kerja	.641	.070	.651	9.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada tabel 4 *Output coefficients* diperoleh hasil dalam model sederhana bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan di mana nilai Sig. motivasi kerja lebih dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.119 > 1.98$). Sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan panduan t_{tabel} statistik uji dua arah dengan taraf toleransi kesalahan 5% diperoleh $0.05/2 = 0.025$ yaitu $df = n - k$ ($115 - 2 = 113$) sebesar 1.98

Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada tabel 4 *output coefficients* (B) *unstandardized coefficients* diperoleh nilai regresi yang dapat dimasukkan dalam persamaan regresi berganda dengan interpretasi sebagai berikut: $Y = 12.831 + 0.641X$. Nilai konstanta (a) adalah 12.831 adalah nilai tetap untuk variabel kinerja karyawan, dengan syarat variabel bebas yaitu motivasi kerja tidak ada perubahan nilai. Koefisien regresi 0.641 adalah nilai variabel motivasi kerja di mana setiap penambahan maupun penurunan satu-satuan pada variabel motivasi kerja, akan meningkatkan ataupun menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.641.

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis Berganda

Analisis Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda untuk dua variabel bebas yang meliputi kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), koefisien yang didapat dapat diterangkan pada tabel 5 *output summary* dengan interpretasi sebagai berikut.

Tabel 5 Output Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.546	3.120

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output pada tabel 5 di atas menerangkan bahwa korelasi berganda variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan terbukti signifikan. Hasil tersebut dapat dibuktikan dari hasil koefisien korelasi berganda (R) kolom kedua sebesar 0.544 melebihi taraf signifikansi 0.05 ($0.544 > 0.05$). Berdasarkan tabel interpretasi koefisien 0.744 juga mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat, di mana (R) berada pada area interval 0,40-0,599 mendekati 1 (satu).

Analisis Koefisien Determinasi

Besaran kontribusi variabel-variabel bebas mengacu pada tabel 4.13 *output summary* didapat hasil yang signifikan dan memenuhi salah satu syarat dalam model regresi. Dapat

dibuktikan dengan melihat nilai *adjusted R square* > 0.05 ($0.546 > 0.05$). Nilai 0.546 juga dapat diartikan bahwa kontribusi variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 54,6% sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F (Signifikansi Simultan)

Persyaratan lain dalam model regresi dan wajib terpenuhi adalah nilai F_{hitung} harus signifikan. Adapun nilai F_{hitung} berdasarkan hasil perhitungan menggunakan alat bantu olah data statistik menggunakan SPSS versi 26 dapat diketahui pada tabel 6 *output* anova berikut.

Tabel 6 Uji Anova (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1355.406	2	677.703	69.612	.000 ^b
	Residual	1090.368	112	9.735		
	Total	2445.774	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Output Anova di atas memberikan informasi bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.612 > 3.08$). Adapun nilai F_{tabel} berdasarkan tabel panduan statistik dengan taraf kesalahan 0.05 di mana $df_1 (k-1) = 2$, dan $df_2 (n-k) = 115-3 = 112$ adalah sebesar 3.08.

Uji t (Signifikansi Parsial)

Uji t (Signifikansi Parsial) dilakukan guna membuktikan pengaruh secara parsial variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 7 Output Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.743	2.300		2.931	.004
Kepemimpinan	.377	.066	.395	5.720	.000
Motivasi Kerja	.482	.068	.489	7.079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada tabel 7 *Output coefficients* diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan di mana nilai $Sig.$ kepemimpinan lebih dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.720 > 1.98$). Adapun motivasi kerja juga memperoleh nilai $Sig.$ lebih dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.079 > 1.98$). Sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan panduan t_{tabel} statistik uji dua arah dengan taraf toleransi kesalahan 5% diperoleh $0.05/2 = 0.025$ yaitu $df = n-k$ ($115-3 = 112$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.98.

Analisis Regresi Model Berganda

Terpenuhinya syarat-syarat kelayakan model regresi yang dapat dibuktikan, maka model regresi yang ditetapkan guna melakukan suatu prediksi pada masa mendatang dapat diterapkan. Mengacu pada tabel 4.15 *output coefficients* (B) *unstandardized coefficients* diperoleh nilai regresi yang dapat dimasukkan dalam persamaan regresi berganda dengan interpretasi sebagai berikut:

$$Y = 6.743 + 0.377X_1 + 4.822X_2$$

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 6.743 adalah nilai tetap untuk variabel kinerja karyawan, dengan syarat keseluruhan variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada perubahan nilai.

- 2) Koefisien regresi 0.377 adalah nilai variabel kepemimpinan di mana setiap penambahan maupun penurunan satu-satuan pada variabel kepemimpinan, akan meningkatkan ataupun menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.377 dengan syarat variabel motivasi kerja tetap atau tidak mengalami perubahan.
- 3) Koefisien regresi 4.822 adalah nilai variabel motivasi kerja di mana setiap penambahan maupun penurunan satu-satuan pada variabel motivasi kerja, akan meningkatkan ataupun menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 4.822 dengan syarat variabel kepemimpinan tetap atau tidak mengalami perubahan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.720 > 1.98$) dan nilai sig ($0.000 < 0.05$). Hasil tersebut mengartikan juga bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti di mana H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhiezi Maulana Sutrisna, Fathan Arif di mana insentif kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adapun Fahmi (2017:140) berpendapat “seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan”.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.079 > 1.98$) dan nilai sig ($0.000 < 0.05$). Hasil tersebut mengartikan juga bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti di mana H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Gandung terdapat hasil penelitian yang berkesesuaian, di mana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri. Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2018:170) mengemukakan “sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang memadai. Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kinerja organisasi maupun perusahaan”.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji dapat membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.612 > 3.08$) dan nilai sig ($0.000 < 0.05$). Dengan begitu hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terbukti di mana H_a diterima dan H_o ditolak

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tanindo Sukses Makmur, dapat dibuktikan dengan nilai sig < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.720 > 1.98$). Artinya hipotesis penelitian yang diambil adalah

menerima H_a dan menolak H_o . Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tanindo Sukses Makmur dibuktikan berdasarkan nilai $sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.079 > 1.98$). Artinya hipotesis penelitian yang diambil adalah menerima H_a dan menolak H_o . Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tanindo Sukses Makmur dapat dibuktikan dengan nilai $sig > 0.005$ ($0.000 < 0.05$) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69.612 > 3.08$). Dengan hasil yang didapat maka hipotesis penelitian yang diambil adalah menerima H_a dan menolak H_o .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafala.
- Arikunto, S. (2020). *MANAJEMEN PENELITIAN*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gandung, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 66-70.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Inmedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi. *Kreatif*, 1-13.
- Holomoan, Y. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multilink Integra Persada Di Kebayoran Baru Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 385-393.
- Jogiyanto. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN SALAH KAPRAH DAN PENGALAMAN-PENGALAMAN* Edisi Keenam. Yogyakarta: BPF E.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 101-109.
- Riduwan, & Engkos. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika.
- Siahaan, A. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jenius*, 204-217.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *Jenius*, 15-30.
- Sutrisna, R. M., & Arif, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Meruya Jakarta Barat. *Disrupsi Bisnis*, 193-199.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius*, 16-23.
- Suwatno, & Priansa, J. D. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddin, R. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung. *Semarak*, 54-66.
- Unaradjan, D. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.